Labour Canada
Travail Canada

Federal Mediation and Conciliation Service

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part 1
1990-1991

Canada

Federal Mediation and Conciliation Service

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part I 1990-1991

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Labour Canada
Catalogue Number
L 130-1868/91B

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

©Minister of Supply and Services Canada 1991

Printed in Canada

Imprimé sur du papier recyclé

Printed on recycled paper

92-06973

Pursuant to Section 121(2) of the Canada Labour Code Part I, the annual report relating to the discharge of the Minister of Labour's duties under the Code, covering the fiscal year 1990-1991, is hereby submitted to Parliament.

Marcel Danis
Minister of Labour

Table of Contents

The Federal Mediation and Conciliation Service 1

A. Mediation and Conciliation 6

1. Air Transportation 8

2. Banking 10

3. Broadcasting 11

4. Communications 13

5. Crown Corporations 16

6. Grain Handling 18

7. Longshoring 19

8. Mining 20

9. Railway Transportation 21

10. Shipping and Water Transportation 22

11. Trucking and Road Transportation 24

B. Arbitration Services 25

Figures

1. Federal Mediation and Conciliation Service Organizational Structure i

2. Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code Part I 2

Tables

1 Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1990-1991) 5

2. Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1981-1982 to 1990-1991) 12

3. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1981-1982 to 1990-1991) 15

4. Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1990-1991) 17

5. Arbitration Services Caseload 1990-1991 28

6. Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1981-1982 to 1990-1991) 28

7. Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1981-1982 to 1990-1991) 29

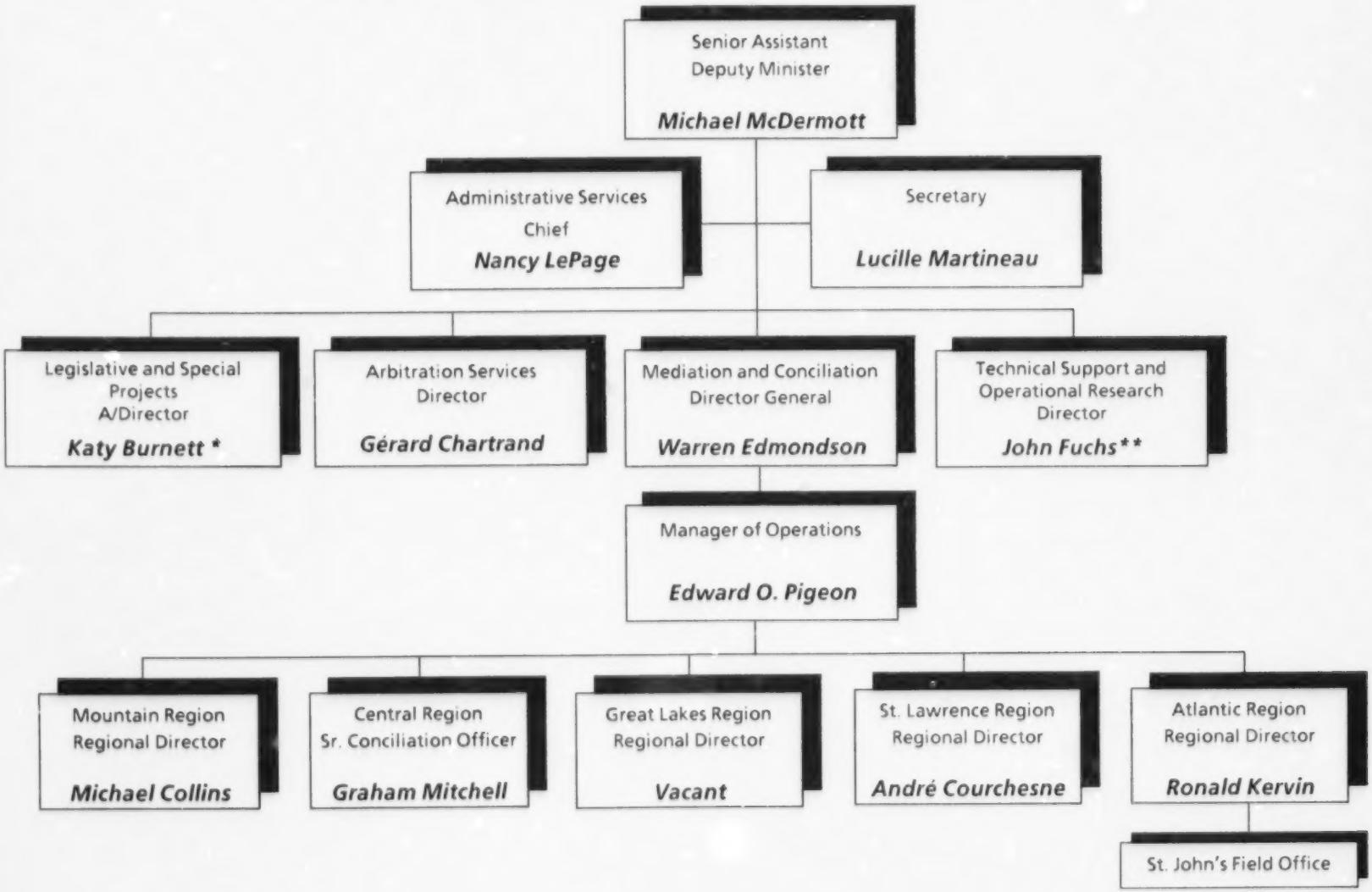
8. Unjust Dismissal Adjudications - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1981-1982 to 1990-1991) 30

9. Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1981-1982 to 1990-1991) 31

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code Part I 1990-1991

Federal Mediation and Conciliation Service

March 31, 1991



* Debra Robinson was appointed Director, July 2, 1991

** Appointed Executive Director, Council of Maritime Affairs, February 1, 1991

The Federal Mediation and Conciliation Service

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), a component of Labour Canada, seeks to protect the right of workers to organize and bargain collectively and to promote and encourage effective industrial relations in the private sector under federal jurisdiction. To meet these objectives, FMCS provides labour and management with third-party assistance to resolve their collective bargaining disputes in accordance with the statutory provisions of the Canada Labour Code.

The Canada Labour Code Part I establishes the framework for industrial relations and regulates the conduct of collective bargaining in the federal private sector. This jurisdiction covers the operations of enterprises which fall within the definition of a "federal work, undertaking or business" and includes interprovincial and international rail, road and pipeline transportation, air transportation, shipping, longshoring, grain handling, banking, broadcasting, and certain Crown corporations.

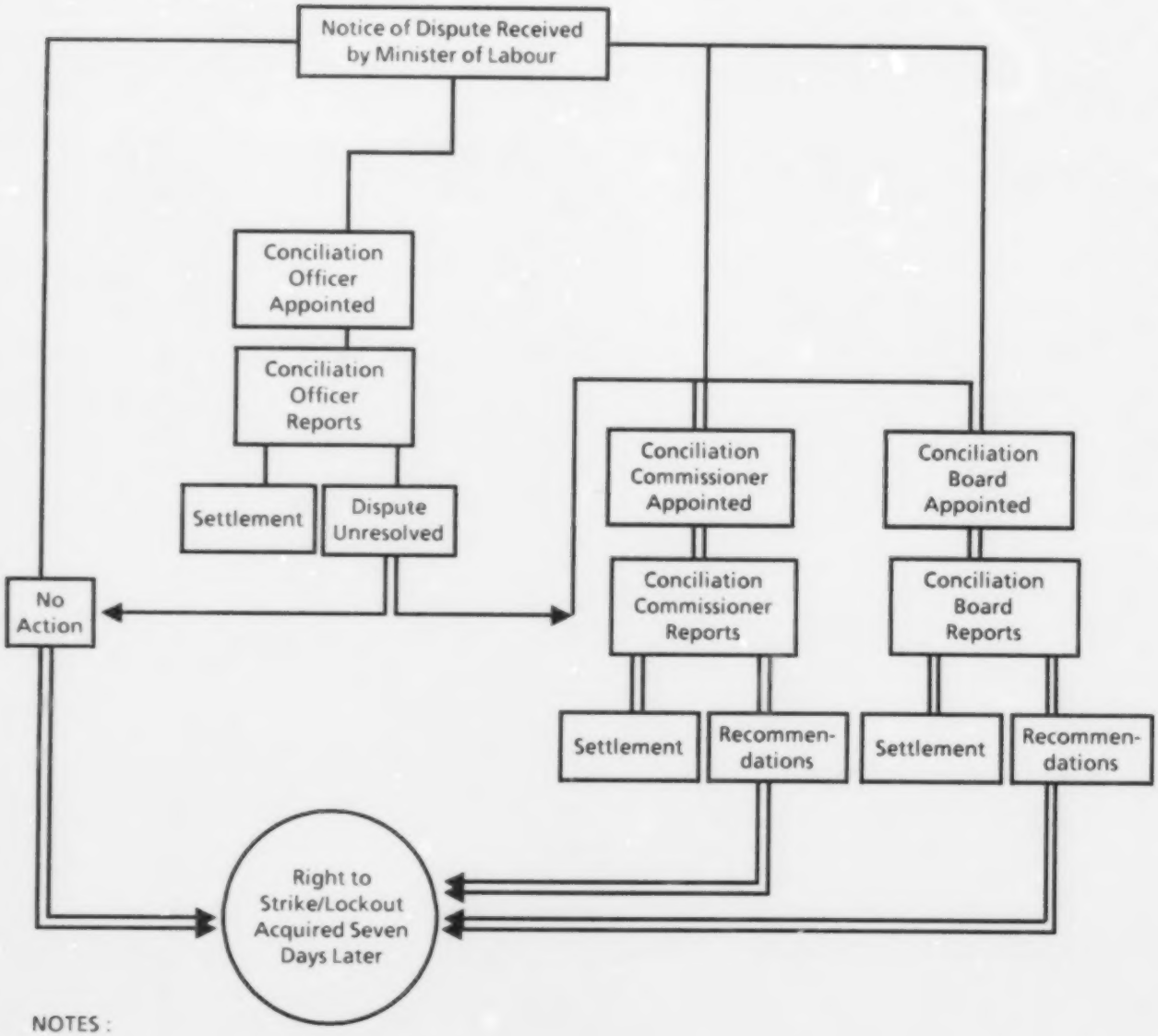
Responsibility for the administration of Part I of the Code is shared between FMCS and the Canada Labour Relations Board (CLRB). The CLRB is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Code concerning, for example, determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, and successor rights.

The dispute resolution provisions of the Code, administered by FMCS, include third-party conciliation and mediation assistance in the settlement of collective bargaining and other types of industrial relations disputes and the appointment of arbitrators to resolve rights disputes. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate complaints of bargaining-related unfair labour practices.

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by Michael McDermott, Senior Assistant Deputy Minister of Labour. The Service has four branches: Mediation and Conciliation; Arbitration Services; Legislative and Special Projects; and Technical Support and Operational Research.

Figure 2

Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code Part I



NOTES :

1. Minister may appoint a *mediator* at any time.
2. In the case of disputes over a first collective agreement, the Minister may direct the CLRB to inquire into the dispute and if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement.

Mediation and Conciliation

Mediation and Conciliation is responsible for the prevention and resolution of collective bargaining disputes.

The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. The branch plays the key role in the provision of third-party assistance and the administration of the dispute settlement provisions of the Canada Labour Code. Normally this process involves the appointment of a conciliation officer, but the Code also provides for the appointment of a conciliation commissioner or conciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the Minister may appoint an FMCS officer as a mediator to further assist the parties in negotiations. Both conciliation and mediation rely on persuasion and full exploration of alternatives to resolve collective bargaining disputes.

Mediation and conciliation officers are located at Labour Canada headquarters and in five regions across the country in order to provide effective service to parties bargaining in federal jurisdiction. In addition to mediation and conciliation activity, officers maintain a "first contact" program which provides labour and management groups that are entering into a bargaining relationship for the first time with an overview of collective bargaining in federal jurisdiction and the services offered by FMCS. In order to assist the parties to resolve problems before they become issues at the bargaining table, officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements, providing preventive mediation assistance when necessary.

Arbitration Services

Arbitration Services is responsible for the establishment, monitoring, and reporting of quasi-judicial tribunals constituted to arbitrate grievance disputes pursuant to the Canada Labour Code Part I or to adjudicate complaints of unjust dismissal pursuant to Part III.

The branch administers the procedural framework for Ministerial appointments of arbitrators and arbitration board chairpersons governed by the provisions of Part I, the appointment of adjudicators to settle

complaints lodged under the unjust dismissal provisions of Part III, and the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of Part III of the Code.

Arbitration Services also conducts research and publishes information on the development of arbitral jurisprudence concerning the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Code.

Legislative and Special Projects

Legislative and Special Projects carries out a variety of activities intended to ensure the maintenance of an appropriate framework for collective bargaining in the federal jurisdiction.

The branch has responsibility for coordinating any legislative initiatives undertaken by FMCS and advising other Labour Canada programs on a wide variety of industrial relations topics. The branch analyzes labour board and court decisions and monitors client views and legislative developments in the federal and other jurisdictions to assess their implications for labour relations. Legislative and Special Projects also provides advice to senior officials on the industrial relations implications of a wide variety of departmental and government initiatives.

Technical Support and Operational Research

The objective of Technical Support and Operational Research is to assist in the resolution and prevention of industrial disputes by providing operational research support.

The branch conducts research into current and emerging industrial relations problems and issues, and it provides expert analysis to assist in the formulation of dispute resolution strategies. Research support for mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to mediators' and conciliators' requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to developing industrial relations profiles on key bargaining situations.

Table 1

Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1990-1991)

A.[1]	Disputes brought forward from fiscal year 1989-1990	
	(a) At conciliation officer stage	77
	(b) At conciliation commissioner or board stage	0
	(c) At post-conciliation stage	19
	(d) At mediation stage	3
	(e) At direct no-action stage	2
B.	Disputes originating in fiscal year 1990-1991	
	(a) Conciliation officer appointments	230
	(b) Conciliation commissioner and conciliation board appointments	1
	(c) Mediation appointments	25
C.	Settlements without work stoppage in fiscal year 1990-1991	238
D.	Disputes pending at fiscal year end	
	(a) At conciliation officer stage	60
	(b) At conciliation commissioner or board stage	1
	(c) At post-conciliation stage	12
	(d) At mediation stage	2
	(e) At post direct no-action stage	1

[1] Minor variations from figures reported in last year's annual report result from corrections made to the 1989-1990 statistics after the end of the last fiscal year.

A. Mediation and Conciliation

Mediation and Conciliation handled a total of 331 cases during the fiscal year, including 101 cases which were brought forward from 1989-1990. While this was a minor decrease from last year's total caseload figure, the branch was able to improve on its high success record, settling 93% of disputes without work stoppages. As of March 31, 1991, 76 cases were pending at various stages in the dispute resolution process.

Legal work stoppages occurred in 13 disputes while five disputes involving work stoppages were carried over as ongoing into fiscal year 1990-1991. These work stoppages accounted for a loss of 79,083 working days. This represents a 44% decrease from 1989-1990.

As is the norm, a significant number of disputes requiring FMCS assistance were in the trucking and road transportation sector which accounted for 110 cases, followed by 47 in broadcasting. At the other end of the spectrum, disputes in the mining sector accounted for only nine cases.

As in the previous fiscal year, secondary stage conciliation was used only once during fiscal year 1990-1991. A conciliation board was established to assist in the contract renewal negotiations involving Canada Post Corporation and the Canadian Union of Postal Workers. The limited use of secondary conciliation (ie. a conciliation commissioner or a conciliation board) reflects the continuing commitment by FMCS to promote constructive collective bargaining practices by encouraging the parties to resolve their own differences without undue reliance on third party efforts.

During 1990-1991, the branch dealt with 44 requests for Ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board over alleged bargaining-related unfair labour practices. Thirty-five cases were finalized during the year. Ministerial consent was granted in 15 cases, denied in three, and 17 requests were withdrawn by the applicants or resolved through the efforts of FMCS officers. As of March 31, 1991, nine requests were under consideration.

Nine preventive mediation assignments were reported during the year, all but one of which involved disputes in the railway industry. In 23 cases involving CLRB certification of a new bargaining unit, an FMCS officer was appointed to make initial contact with the parties under the "first contact" program.

For the coming fiscal year, the Mediation and Conciliation caseload is expected to remain at its current high level. Over 440 collective agreements are due to expire between April 1991 and March 1992. This, coupled with approximately 400 agreements that expired in previous years but have not yet been renewed, ensures a continuing heavy workload for the branch.

1. Air Transportation

In the air industry, conciliation assistance led to the re-negotiation of two major collective agreements at **Air Canada**. The agreement for 8,300 maintenance and ground service personnel represented by the **International Association of Machinists and Aerospace Workers** (IAM) expired on June 24, 1990. Bargaining began in early April and continued until mid-May. At that point, negotiations broke down and the union applied for conciliation assistance. A conciliation officer was appointed; however, before meetings began, the union conducted a strike vote. Results of the vote, in which 84% voted in favour of strike action to back up bargaining demands, were released publicly on the first day of conciliation meetings in early June. The conciliator met with the parties on several occasions and with his assistance a tentative agreement was reached late in June. By a vote of 78% the agreement was ratified. The agreement, which expires on June 20, 1992, includes pension improvements, wage increases of 6% in each year of the agreement and a cost of living increase which triggers if the Consumer Price Index exceeds 6%.

The second agreement resolved at **Air Canada** involved the **Canadian Union of Public Employees** (CUPE), representing 3,000 flight attendants whose collective agreement expired on August 31, 1990. Two days before it expired a conciliation officer was assigned to assist the parties based on the notice of dispute filed by the union. She met with the parties on several occasions during September, following which the union membership voted on a company offer. It was rejected by a vote of 97% in early October, setting the stage for further meetings with the conciliator. In late October, the union negotiating committee met on several occasions to review further company proposals. After direct negotiations, a tentative agreement was reached in mid-November. The subsequent vote by the membership resulted in ratification of the 26-month agreement which will expire on October 31, 1992. In addition to items specific to flight attendants, there are improvements in the agreement similar to the IAM settlement.

In last year's annual report, two disputes at **Time Air Inc.** of Lethbridge, Alberta, remained unresolved at year end. At that time, **CUPE's** 170 flight attendants and the 215 pilots represented by the **Canadian Air Line Pilots' Association** (CALPA) were each without an agreement, awaiting further meetings. In both cases, the union and the company

had acquired, but not exercised, the legal right to strike or lockout. Following a series of direct negotiations, and meetings with an officer of the Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), the flight attendants reached a tentative agreement in July 1990 which was ratified by the bargaining unit later that month. After obtaining a strike mandate and setting a strike deadline, the pilots and the company met in direct negotiations in late June. They reached a tentative agreement which was ratified the next month. The agreement, which expires on June 30, 1993, was the first one negotiated subsequent to certification in 1977. The agreement for the flight attendants, which is also a first agreement, will expire on June 30, 1992.

2. Banking

On November 15, 1988, the Canada Labour Relations Board certified the **Office and Professional Employees International Union, Local 57**, for a unit of 135 employees at the **Bank of Canada** in Montreal. In October 1989, following a request by the union, a conciliation officer was appointed to assist the parties in concluding their first collective agreement. Issues in dispute included wages, job security and sick leave benefits.

Conciliation meetings were held from December 1989 through to September 1990, at which point the employer tabled a final offer. In a vote by members of the bargaining unit, the offer was rejected. As well, a strike mandate was given to the union, leading the conciliation officer to advise the Minister of Labour that an impasse had been reached. Notification was then given to the parties that no further conciliation assistance would be provided and the parties acquired the right to strike/lockout on October 13, 1990. Two days later about 25 bargaining unit members began strike action which included picketing at the Bank's headquarters in Ottawa. On October 30 the parties met and concluded a tentative agreement. It was ratified and striking members of the bargaining unit returned to work on November 5, 1990. The two year collective agreement covers the period January 1, 1990 to December 31, 1991.

3. Broadcasting

In the broadcasting industry, a lengthy dispute in Winnipeg was unresolved at year-end. **Moffat Communications Limited (CKY-TV, CKY-AM, CITI-FM)** and the **National Association of Broadcast Employees and Technicians** (NABET), representing more than 100 radio and television employees, were bargaining for the renewal of a collective agreement which expired on June 30, 1990. This was the first round of bargaining following a certification order issued by the Canada Labour Relations Board which named Moffat Communications as the employer of a combined radio and television unit. Previously, only the television employees had been certified.

Following unsuccessful direct negotiations the union applied for conciliation assistance. An officer was appointed and held meetings during August, September and October 1990, however, the parties failed to reach agreement. Major issues in dispute included job security, the question of whether one or two collective agreements would be negotiated, and wages.

The right to strike or lockout was acquired late in November, and on the 29th a work stoppage began. From December to February meetings took place on a sporadic basis. During the same period a number of court proceedings also occurred.

In February a company offer was tabled, however, it was unanimously rejected by the bargaining unit. A union counter-offer was made in early March. About the same time, the union filed a request with the Minister of Labour for consent to file a bargaining related complaint with the Canada Labour Relations Board. On March 26 an FMCS representative convened a further meeting with the parties. The fiscal year ended with the expectation of further meetings.

Table 2

Comparison of Mediation and Conciliation Activity
(Fiscal Years 1981-1982 to 1990-1991)

	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Brought Forward from Previous Fiscal Year	91	76	77	58	91	122	103	115	122	101
New Assignments	244	254	220	225	315	204	256	265*	233*	230
Total Caseload	335	330	297	283	406	326	359	380	355	331
Pending at Fiscal Year End	76	77	58	91	122	103	115	123	100	76
Strikes/Lockouts	30	22	23	9	23	28	34	32	28	13
Disputes Settled without Work Stoppage	229	231	216	183	261	195	241	234	255	238
Settlement Rate	88%	91%	90%	95%	92%	87%	91%	91%	91%	93%

* Includes one dispute directly no-actioned.

4. Communications

At **Bell Canada** the collective agreements affecting 18,900 craft and services, operator services and dining services employees represented by the **Communications and Electrical Workers of Canada** (CWC) expired towards the end of November 1990. Early in December the union filed a notice of dispute with the Minister of Labour. A conciliation officer was appointed a few days later and met with the parties just before Christmas. Following concentrated meetings, a tentative agreement was reached. Ratification took place during January with 86% voting for acceptance. The new collective agreements, which will expire on November 24 and 30, 1993, provide for retirement incentives, wage increases of 5.5%, 5.4% and 5.4%, along with a cost of living increase which triggers if the Consumer Price Index exceeds 6.4%.

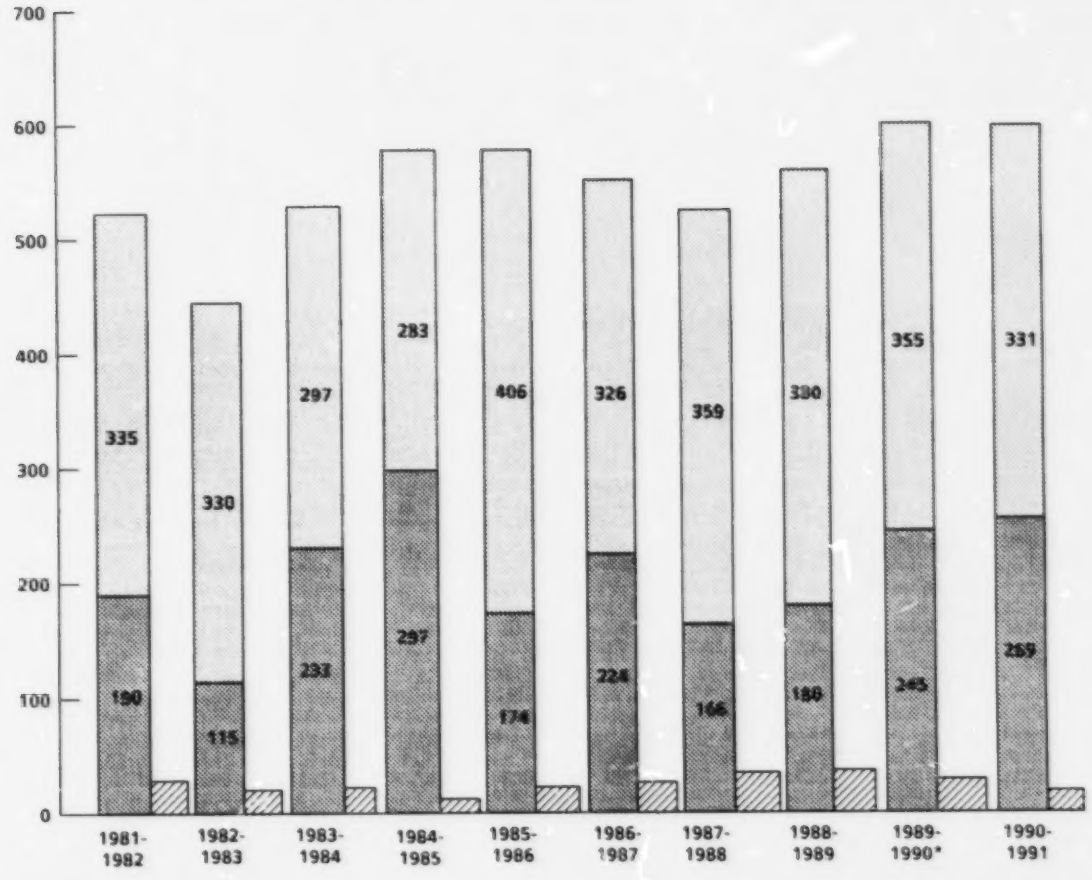
At **Alberta Government Telephones** (AGT), bargaining with the **International Brotherhood of Electrical Workers** (IBEW) for the renewal of a collective agreement expiring on December 31, 1989, was conducted on the basis of voluntary recognition. Following the 1989 Supreme Court of Canada decision finding that AGT fell within the legislative authority of the Parliament of Canada (although AGT was a provincial Crown Corporation), the parties started bargaining informally on the basis of federal jurisdiction. With the concurrence of both parties, an FMCS representative assisted bargaining in March and April. During this time a company offer was tabled, but then rejected by the bargaining unit. In June, the Alberta government introduced Bill 37, the AGT Reorganization Act, which privatized the company and formally brought it into federal jurisdiction for labour relations purposes. The Bill was passed and shares in the Telus Corporation (of which AGT Ltd. is the biggest subsidiary) began selling in September. Early in October, the union applied for conciliation assistance. The officer met with the parties on several occasions and a tentative agreement was reached late in October. The two-year agreement, affecting 3,500 craft and service employees, will expire on December 31, 1991.

In a further development which resulted from the AGT decision by the Supreme Court, other telephone companies came into federal jurisdiction. One such company, **Newfoundland Telephone Company Limited**, concluded its first agreements in federal jurisdiction with the **Communications and Electrical Workers of Canada** (CWC). Following certification by the Canada Labour Relations Board on

March 28, 1990, and intensive conciliation, three bargaining units totalling about 1,500 craft, clerical and telephone employees ratified their three-year collective agreements. Initially two of the units accepted the agreement. Agreement was reached with the third unit after further bargaining.

Table 3

A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Services Caseload (Fiscal Years 1981-1982 to 1990-1991)



Legend: Direct Bargaining ▒ FMCS Activity ▭ Work Stoppages ▨

Note: Direct bargaining together with FMCS activity represents the "FMCS Total Potential Caseload".

* The figures for 1989-1990 in last year's annual report were incorrectly distributed, however the total figure remains the same.

5. Crown Corporations

Two disputes at **Canada Post** were carried over into this fiscal year.

At the end of March 1990, the **Public Service Alliance of Canada** (PSAC), representing 3,500 clerical and office employees, had reached a tentative agreement with the employer following conciliation assistance and the acquisition of the right to strike/lockout. The agreement, which was ratified by members of the bargaining unit during April, contains a duration clause totalling 33 months. In addition, the clause allows the union sole discretion to terminate the agreement at the 24-month mark, on December 31, 1993.

Meanwhile, negotiations with the **Canadian Union of Postal Workers** (CUPW) continued with the assistance of a conciliation officer through to mid-September. Over the next few weeks the parties met in direct negotiations. On October 31, bearing in mind the difficulty of this dispute, which involved the amalgamation of 7 collective agreements affecting 45,000 letter carriers, inside workers and other operational personnel, the parties were advised of the decision of the Minister of Labour to appoint a conciliation board. By November 20, 1990, employer nominee, Arnold Masters, and union nominee, Jacques Desmarais, had been named. On November 29, following agreement by the parties, Marc Lapointe (former Chairman of the Canada Labour Relations Board), was named as chairperson. An organizational meeting was held in December and meetings with the parties began in the third week of January. At fiscal year-end, the conciliation board was still meeting with the parties.

Table 4

Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1990-1991)

	Number of Disputes*	Number of Stoppages*	Person-Days Lost
Air Transportation	36	3	11 638
Banking	17	2	2 683
Broadcasting	47	2	10 602
Communications	13	0	0
Grain Handling/Feed and Flour Mills	23	3	20 679
Mining/Atomic Energy	9	1	1 600
Longshoring/Port Operations	22	1	19 844
Railway Transportation	12	0	0
Shipping and Navigation	22	3	5 411
Trucking and Ground Transportation	110	2	6 593
Miscellaneous	20	1	33
TOTAL	331	18	79 083

* Includes ongoing disputes/work stoppages carried over from fiscal year 1989-1990.

6. Grain Handling

A major collective bargaining dispute in the grain industry was successfully resolved with conciliation assistance. The **Saskatchewan Wheat Pool** and the **Grain Services Union** were bargaining at one table for the renewal of five collective agreements which expired on January 31, 1990. Negotiations, affecting about 1,800 employees, took place in the context of a re-organization of Pool operations. Conciliation assistance was provided to the parties following receipt of a union request. An officer was appointed on August 9, 1990, and held meetings with the parties during August and September. A two-year tentative agreement was reached which was ratified by bargaining unit members shortly afterwards. Issues related to job security and job protection were of primary importance in this round of bargaining. As a result, changes to the collective agreements occurred in the areas of layoff and recall procedures, bumping rights, severance provisions and wages.

At the end of the fiscal year, bargaining between the **B.C. Terminal Elevator Operators' Association** in Vancouver and the **Grain Workers Union, local 333** had reached the conciliation officer stage. The parties were re-negotiating a collective agreement which expired on December 31, 1989, affecting a unit of about 600 grain handlers. Meetings with the officer took place during January, February and March, but the parties were unable to reach agreement. At year-end the dispute was unresolved.

A grain handling dispute reported in the last annual report was settled this year. Thirty grain handlers represented by **le Syndicat national des employés des élévateurs à grain de Sorel** commenced strike action against **les Élévateurs de Sorel Limitée** in mid-March 1990. At the end of that fiscal year, meetings with an FMCS representative were also taking place and these meetings continued during April and May. During June, the officer met separately with the employer and the union to discuss a final company offer. In July the offer was rejected by the bargaining unit and the strike continued. In October the parties met in direct negotiations and concluded an agreement. The five-year agreement, which will expire on December 31, 1992, includes provisions for a supplementary unemployment benefit (s.u.b.) plan, wage increases and some job security guarantees.

7. Longshoring

In the longshoring industry, a major dispute involving employers on the West Coast was resolved with conciliation assistance. The **Waterfront Foremen Employers Association** of Burnaby, B.C, representing 19 employers, and the **International Longshoremen's and Warehousemen's Union (ILWU) local 514**, representing about 450 dock foremen, were bargaining for the renewal of their collective agreement which expired on December 31, 1988. Although notice to bargain was served in September 1988, bargaining did not begin until 1990 while the parties awaited the outcome of negotiations involving the main longshoring unit. Following a break-down in direct negotiations the employer filed a notice of dispute with the Minister requesting the appointment of an officer. The appointment took place on April 26, 1990, and conciliation meetings, interspersed with direct negotiations, took place during May. With the officer's assistance a tentative agreement was reached in early June. The three-year agreement, which will expire on December 31, 1991, was ratified later in the month.

8. Mining

The **Association of Flin Flon Trade Unions** represents about 600 electrical workers, boilermakers, machinists, carpenters, operating engineers and bricklayers. In July 1990, the Association, and two locals of the **United Steelworkers of America** representing 1,200 mining employees, opened negotiations with the **Hudson Bay Mining and Smelting** company located in Flin Flon and Snow Lake, Manitoba, for a renewal of their collective agreements which expired on September 30, 1990.

Responding to separate notices of dispute from the trades association and the USWA, the Minister of Labour appointed a conciliation officer to each case during November. Subsequent conciliation meetings resulted in three-year tentative agreements being reached. In each dispute, the new collective agreements will expire on September 30, 1993. Both agreements contain improvements in wages and benefits and incorporate a new profit sharing plan which replaces a six-year old metal price formula bonus provision.

9. Railway Transportation

On February 28, 1990, a number of agreements expired at the **Quebec North Shore and Labrador Railway Company**. Bargaining units on the railway include about 500 shopcraft, maintenance of way, railway signalmen and office employees represented by different locals of the **United Steelworkers of America** (USWA). As well, a unit of about 160 locomotive engineers, yardmen, crew-schedulers and dispatchers is represented by the **United Transportation Union** (UTU).

These railway negotiations run in tandem with bargaining for the Iron Ore Company of Canada and neighbouring mining operations which operate under provincial jurisdiction. As a result, federal conciliation efforts often occur in conjunction with provincial endeavours. In this round of bargaining, provincial negotiations and several federal cases were successfully resolved through conciliation during March and April 1990. The remaining cases, involving the USWA maintenance of way agreement and the UTU agreements, reached an impasse. With respect to the UTU, two mediators were named on May 14 coinciding with notification from the Minister of Labour advising the parties that no further conciliation assistance would be provided. Meetings were held from May 17 to 21 at which point a tentative agreement was concluded. The three-year agreement was subsequently ratified by the bargaining unit and will expire on February 28, 1993.

In the maintenance of way dispute, conciliation meetings continued through March, April, May and June. On July 5, after receiving the officer's report, the Minister advised the parties that no further conciliation assistance would be provided. The next day a mediator was appointed. He met with the parties from July 9 to 14 during which the final items relating to working conditions and certain benefits were resolved and a tentative agreement was concluded. The agreement was ratified and will expire on February 28, 1993, the same day as the other railway agreements.

10. Shipping and Water Transportation

The **Canadian Lake Carriers Association**, headquartered in Montreal, is the bargaining agent for most shipowners in the Great Lakes shipping industry. The eleven member companies operate about 90 vessels throughout the Great Lakes and St. Lawrence Seaway. During 1990, negotiations with two of the Association's major bargaining units proceeded to conciliation.

The collective agreement for 2,500 unlicensed personnel represented by the **Seafarers' International Union** expired on May 31, 1990. Prior to expiry, a conciliation officer was named to the dispute. Two sets of meetings were convened during May, however, an impasse was reached and the officer filed his report with the Minister. Late in June, the parties were advised that no further conciliation assistance would be provided. Soon after, the Minister appointed a mediator to assist negotiations. He met with the parties in succeeding days. Joined by the Senior Assistant Deputy Minister, and aided by the pressure of the acquisition of the right to strike or lockout at midnight on July 3, the mediator was able to assist the parties in concluding a tentative agreement earlier that day. The two-year agreement, which was subsequently ratified by the bargaining unit, will expire on May 31, 1992. The agreement provides for a number of improvements including a 5.8% wage increase in the first year, a 5.5% increase in the second year, a COLA clause in the second year and significant increases in pension benefits.

With respect to negotiations involving about 320 licensed personnel represented by the **Canadian Merchant Service Guild**, a conciliation officer was appointed to the dispute in mid-July. Meetings were held during August and September at which point a tentative agreement was reached. The agreement, which included wage increases, a roll-in of overtime into the basic rate over the three-year length of the agreement (as had been accomplished in the previous SIU agreement), and a COLA clause effective during the second and third years, was ratified by the membership and will expire on May 31, 1993.

Another shipping operator on the Great Lakes, the **U.L.S. Corporation**, concluded negotiations with the **Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT&GW)** for the renewal of a collective agreement affecting about 200 wheelsmen, oilers, deckhands

and cargo maintenance staff. Following the expiry of the previous agreement on March 31, 1990, the parties met in direct negotiations in an effort to conclude a new agreement. When the parties reached an impasse, the union applied for conciliation assistance. An officer was appointed early in October and she met with the parties during November. During this process a tentative agreement was reached and subsequently ratified. The three-year collective agreement will expire on March 31, 1993.

At the end of the last fiscal year, there were two disputes outstanding at **Marine Atlantic**. Tentative agreements had been reached for about 1,500 licensed and unlicensed personnel represented by the **CBRT&GW**. The ratification vote which followed resulted in a rejection of the agreements, which in turn led to a strike vote. Once results of the vote were known, the conciliation officer re-convened meetings with the parties. During these meetings a second tentative agreement was reached which was subsequently ratified by the bargaining units. The new three-year collective agreements will expire on December 31, 1991. Negotiations included the signing of Letters of Intent with respect to a number of issues. Two of these items were employment security related to the possible construction of a fixed link between New Brunswick and Prince Edward Island, and job requirements for service to the travelling public in both official languages.

11. Trucking and Road Transportation

Over a period of several months in 1989 and 1990, the Canada Labour Relations Board certified the **Canadian Council of Teamsters** for 12 bargaining units of **Purolater Courier Ltd.** Almost 2,000 drivers, mechanics, warehousemen and dispatchers in Alberta, Saskatchewan, Ontario, New Brunswick, Prince Edward Island and Nova Scotia were affected by the orders. On June 8, 1990, following a request from the union, a conciliation officer was appointed to assist with these broadly based negotiations for a first collective agreement.

Initial meetings with the officer took place in mid-July and continued through to the end of September. Following receipt of the officer's report advising that the parties had reached an impasse, the Minister of Labour advised them that no further conciliation assistance would be provided. As a result, the parties acquired the right to strike or lockout on November 9, 1990. On November 14 a mediator was named to the dispute. After meeting with the parties on several occasions during November a tentative agreement was reached. Among other things, the agreement provides for a lump sum payment for the year 1990, an increase in the hourly wage of 6.5% on January 1, 1991, and a further increase of 4% on January 1, 1992. Agreement was also reached on other items including general holidays, overtime rates and union membership. The tentative agreement was ratified by the bargaining unit in mid-December and will expire on December 31, 1992.

B. Arbitration Services

Collective agreements governed by the Canada Labour Code Part I are required, pursuant to section 57, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch investigates these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

The most important of these provisions are as follows:

1. The Minister of Labour has the statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations where the parties cannot reach agreement on their own.

2. Where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them.

3. Arbitral awards must be rendered within 60 days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.

4 All arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.

5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson's decision is deemed to be the board's decision.

6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

During the year, the Minister received 120 requests for the appointment of arbitrators or arbitration board chairpersons. In response to these requests, as well as to 15 cases carried over from the previous fiscal year, 68 appointments were effected, one less than in the preceding fiscal year. Forty-three cases were settled or withdrawn without an appointment being made. There were 24 requests under consideration at fiscal year end. The branch's total caseload for the year was 135 cases. Table 5 represents the branch's caseload for 1990-1991.

In fiscal year 1990-1991, 508 awards were filed with the branch, a 10% increase over the previous year. Table 6 shows the number of awards filed with the branch each year since 1981-1982.

Another area of activity of Arbitration Services is processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division XIV, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement. Eligible employees are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication. From April 2, 1990 to March 31, 1991, the Minister appointed adjudicators in 224 cases, which represents a 76% increase over the preceding fiscal year. Tables 7, 8 and 9 contain statistics related to unjust dismissal complaints and decisions by fiscal year.

On October 1, 1982, the group termination of employment provisions of Division IX, Part III of the Canada Labour Code came into force. With certain exceptions, an employer who terminates the employment of a group of 50 or more employees is required to establish a joint planning committee composed of employer and employee representatives. The purpose of the joint planning committee is to establish an adjustment

program to eliminate the need for the terminations or lessen their impact on the redundant employees. The Minister may be requested to appoint an arbitrator if an adjustment program has not been completed or if the employee representatives are not satisfied with the program proposed. An arbitrator may be appointed to assist the joint planning committee in establishing an adjustment program and resolving matters in dispute referred by the Minister. The branch did not receive any requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1990-1991.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the Department. In addition, separate indexes to awards rendered under both Part III and Part I of the Code are published annually and are provided upon request to a wide range of persons in the industrial relations community. The text of specific awards is also available from Arbitration Services. These services are tailored to the needs of industrial relations practitioners for diversified information on particular issues, precedents, and statistics.

Arbitration Services publishes a monthly circular entitled the Arbitration Services Reporter, containing a list of all federal awards filed with the branch each month, as well as a subject index to these awards. The Arbitration Services Reporter is distributed to arbitrators and all unions and employers coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

Table 5

Arbitration Services Caseload 1990-1991

Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairpersons under the Canada Labour Code Part I:

Cases brought forward from fiscal year 1989-1990	15
New requests during fiscal year 1990-1991	120
Total caseload	135
Number of appointments	68
Cases settled/withdrawn without appointment	43
Cases pending at fiscal year end	24

Appointments of Adjudicators under the Canada Labour Code Part III:

Number of appointments	224

Table 6

Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1981-1982 to 1990-1991)

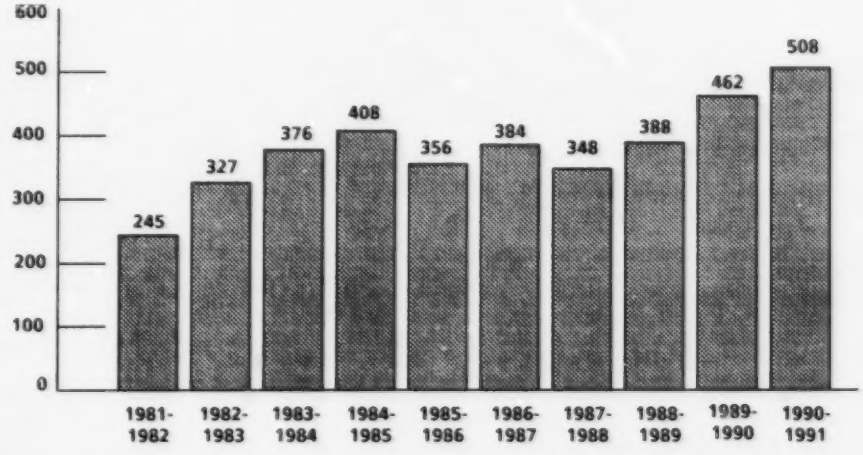
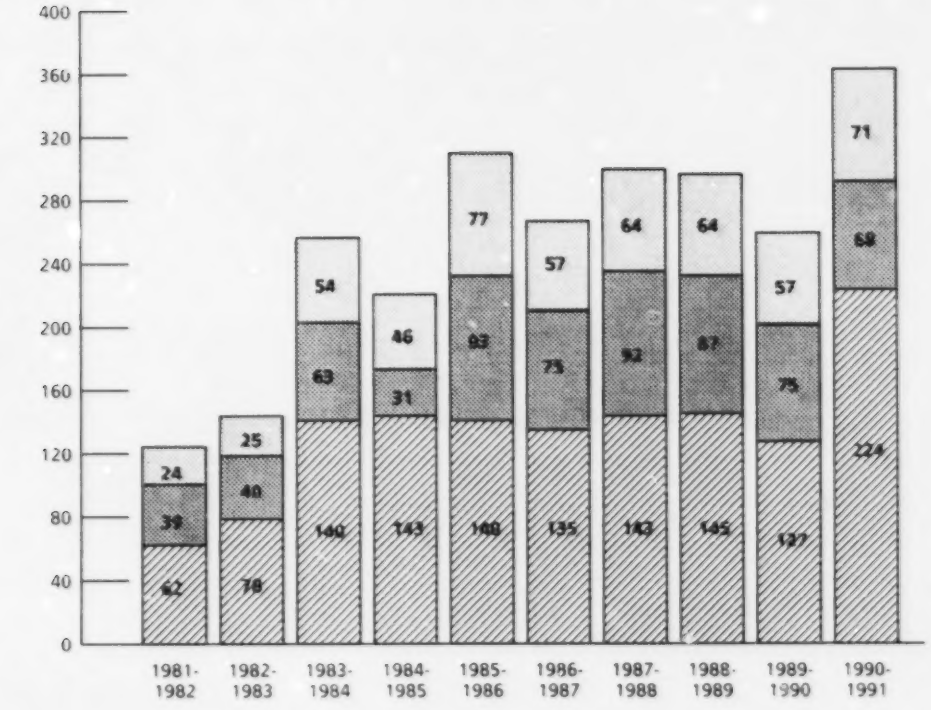


Table 7

Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1981-1982 to 1990-1991)



Number of complaints referred to adjudication

Number of decisions filed[1]

Number of complaints settled or withdrawn[1]

[1] As of 1985-1986, includes decisions/settlements following appointments in both current and previous fiscal years.

Table 8

Unjust Dismissal Adjudication Decisions - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1981-1982 to 1990-1991)

	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991[2]
Dismissal Upheld	10	12	17	9	22	22	23	18	16	17
Dismissal Ruled Unjust[1]	20	21	35	15	44	27	28	44	30	33
SoP	5	1	4	5	8	2	1	3	2	2
RwC	6	6	12	-	16	5	4	7	10	7
Rw/oC	1	4	1	2	2	2	-	2	1	2
Cw/oR	8	10	18	8	18	17	23	31	17	19
OD	-	-	-	-	-	1	3	1	-	3
Complaint dismissed by adjudicator										
- for lack of jurisdiction	5	3	11	7	15	13	19	8	10	6
- for other reasons	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1

1 SoP - Substitution of Penalty
RwC - Reinstatement with Compensation
Rw/oC - Reinstatement without Compensation
Cw/oR - Compensation without Reinstatement
OD - Other Disposition

2 Of the 68 decisions shown on Table 7, 57 were final awards, which are analyzed on this table.

Table 9

Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1981-1982 to 1990-1991)

	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Air Transport	12	10	20	13	19	10	13	11	10	28
Banks	13	16	37	31	23	25	24	25	24	35
Broadcasting	11	17	25	22	14	27	16	13	11	27
Crown Corporations[1]	1	3	4	5	7	5	5	3	3	3
Grain	1	4	1	3	3	0	3	3	3	1
Navigation/Shipping	1	1	5	5	1	4	5	2	1	2
Nuclear	1	1	3	1	1	0	0	0	1	2
Railway	1	0	1	1	5	4	5	11	4	5
Road Transport	13	17	26	29	42	30	36	38	35	55
Courier Service	4	2	10	6	6	10	4	16	9	26
Telecommunications	1	3	3	4	5	4	2	2	1	10
Other[2]	3	4	5	24	14	16	30	21	25	30

[1] Crown corporations not otherwise included in a specific industry category.

[2] Of the 30 complaints in this category referred to adjudication during the current fiscal year 22 involve Indian Band Councils.

Travail Canada
Labour Canada

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Rapport des activités entreprises en vertu du Code canadien du travail
Partie 1
1990-1991

Canada

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Rapport annuel
des activités entreprises
en vertu du
Code canadien du travail
Partie I
1990-1991

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
gouvernment du Canada

N° du catalogue de Travail Canada
L 130-1868/91B

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente
publication, veuillez communiquer avec le:

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

©Ministre des Approvisionnements et Services
Canada 1991

Imprimé au Canada

Imprimé sur du papier recyclé *Printed on recycled paper*

Ce rapport annuel sur l'exercice des fonctions confiées au ministre du Travail en vertu du Code canadien du travail pendant l'année financière 1990-1991 est présenté au Parlement conformément au paragraphe 121(2) de la Partie I du Code.

Le ministre du Travail,

Marcel Danis

Table des matières

Le Service fédéral de médiation et de conciliation 1

A. Médiation et conciliation 7

1. Le transport aérien 9

2. Les banques 11

3. La radiotélédiffusion 12

4. Les communications 14

5. Les sociétés d'État 17

6. La manutention du grain 19

7. Le débardage 20

8. L'industrie minière 21

9. Le transport ferroviaire 22

10. La navigation et le transport maritime 23

11. Le camionnage et le transport routier 25

B. Services d'arbitrage 26

Liste des figures

1. Organigramme du Service fédéral de médiation et de conciliation i

2. Vue d'ensemble des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail relatives au règlement des différends 2

Liste des tableaux

1. Nomination de médiateurs et de conciliateurs, (exercice 1990-1991) 6

2. Comparaison des activités de médiation et de conciliation (exercice 1981-1982 à 1990-1991) 13

3. Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le Service fédéral de médiation et de conciliation (exercice 1981-1982 à 1990-1991) 16

4. Journées de travail perdues en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1990-1991) 18

5. Direction des services d'arbitrage - Volume des requêtes durant l'exercice 1990-1991 29

6. Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercice 1981-1982 à 1990-1991) 29

7. Nombre de plaintes pour congédiement injuste et de décisions (exercice 1981-1982 à 1990-1991) 30

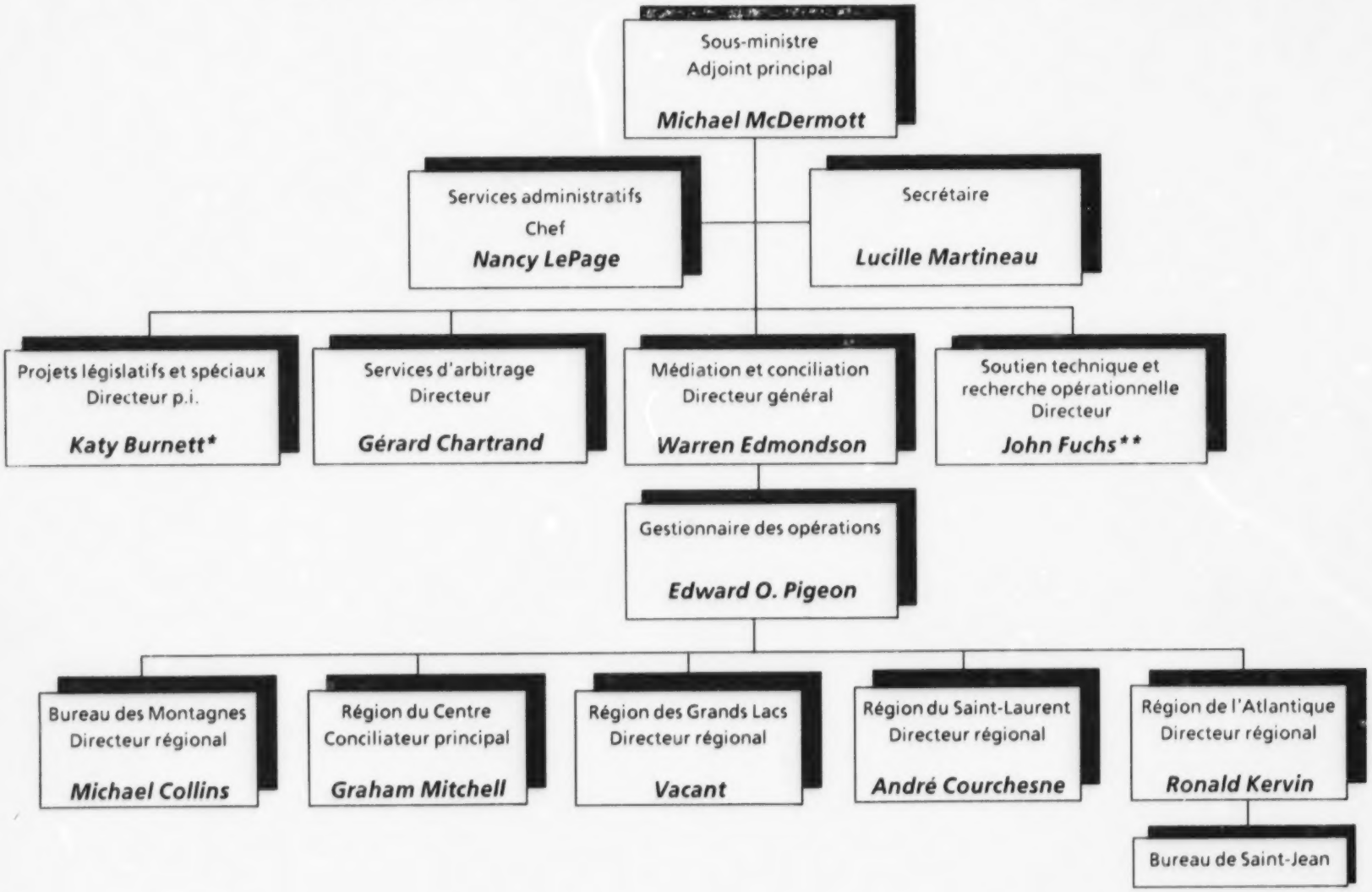
8. Sentences arbitrales en matière de congédiement injuste : répartition selon le type de décision déposée (exercice 1981-1982 à 1990-1991) 31

9. Plaintes pour congédiement injuste : répartition selon le secteur industriel (exercice 1981-1982 à 1990-1991) 32

Rapport annuel des activités entreprises en vertu du Code canadien du travail Partie I 1990-1991

Service fédéral de médiation et de conciliation

le 31 mars 1991



* Debra Robinson a été nommée directrice le 2 juillet 1991

** Nommé directeur exécutif du conseil des affaires maritimes le 1er février 1991

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), qui fait partie du ministère du Travail, a pour mission de protéger le droit qu'ont les travailleurs et les travailleuses de se syndiquer et de négocier collectivement, ainsi que de promouvoir et de faciliter l'existence de saines relations du travail au sein des entreprises du secteur privé de compétence fédérale. Pour atteindre ces objectifs, le SFMC offre aux syndicats et aux employeurs un service prévoyant l'intervention d'une tierce partie pour leur permettre de résoudre leurs différends conformément aux dispositions du Code canadien du travail.

La Partie I du Code canadien du travail établit le cadre des relations industrielles et réglemente la négociation collective dans les entreprises du secteur privé de compétence fédérale. Ces entreprises sont celles visées par la définition de l'expression «entreprises fédérales», notamment le transport interprovincial et international (par chemin de fer, par route ou par pipeline), le transport aérien, la navigation, le débardage, la manutention du grain, les banques, la radiotélédiffusion et certaines sociétés d'État.

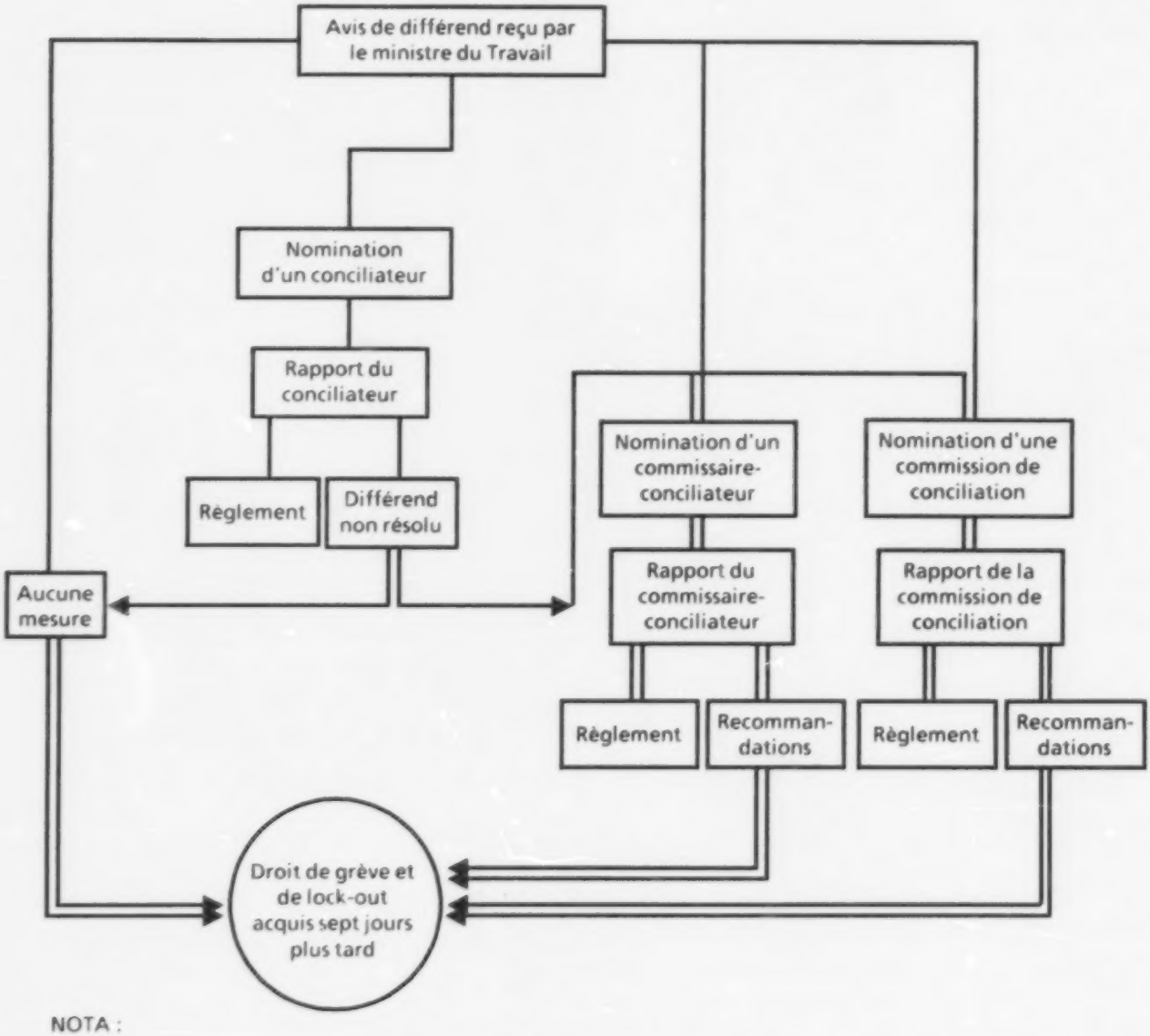
La responsabilité d'administrer la Partie I du Code canadien du travail est partagée entre le SFMC et le Conseil canadien des relations du travail (CCRT). Le CCRT est un organisme autonome disposant de pouvoirs quasi judiciaires pour interpréter et appliquer les dispositions du Code relatives, entre autres, aux questions suivantes: la détermination des unités de négociation, l'accréditation, la révocation des accréditations, les pratiques déloyales de travail, le changement technologique et les droits du successeur.

Les dispositions du Code qui portent sur le règlement des différends et dont l'application relève du SFMC prévoient des services de conciliation et de médiation pour le règlement de conflits liés à la négociation collective ainsi que d'autres types de différends en relations du travail; le Code prévoit aussi la nomination d'arbitres chargés de régler les conflits de droits. Le SFMC fait également enquête, pour le compte du ministre du Travail, sur les plaintes relatives aux pratiques déloyales de négociation.

M. Michael McDermott, sous-ministre adjoint principal du Travail, dirige le Service fédéral de médiation et de conciliation. Le Service se compose de quatre Directions : médiation et conciliation; arbitrage; projets législatifs et spéciaux; soutien technique et recherche opérationnelle.

Figure 2

Vue d'ensemble des dispositions de la Partie I du Code canadien du travail relatives au règlement des différends



NOTA :

1. Le Ministre peut nommer un *médiateur* à n'importe quel moment.
2. Dans le cas de différends à propos d'une première convention collective, le Ministre peut charger le CCRT d'enquêter sur le différend et, si ce dernier le juge opportun, de régler les modalités de la première convention collective.

La médiation et la conciliation

La Direction de la médiation et de la conciliation s'occupe de la prévention et du règlement des différends en matière de négociation collective.

En vertu du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les étapes du processus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève ou de lock-out. Cette Direction joue le rôle-clé dans l'intervention d'une tierce partie et dans l'application des dispositions du Code canadien du travail relatives au règlement des différends. Ce processus se limite généralement à la nomination d'un conciliateur, mais le Code permet également la nomination d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation. Lorsque la conciliation est terminée et que le droit de grève ou de lock-out est acquis, le Ministre peut nommer un ou une des agents de la Direction comme médiateur pour fournir une aide additionnelle aux parties dans leur négociation. La conciliation et la médiation reposent toutes deux sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de rechange pour résoudre les différends en matière de négociation collective.

Des médiateurs et des conciliateurs sont en poste tant à l'Administration centrale du Ministère que dans les cinq régions à travers le Canada afin de fournir un service efficace aux parties en négociation dans les secteurs de compétence fédérale. En plus de leur travail de médiation et de conciliation, les agents et agentes administrent un programme de «premier contact» dont l'objectif consiste à donner un aperçu du processus de la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale et des services assurés par le SFMC aux groupes patronaux et syndicaux qui négocient une première convention collective. En outre, les agents et agentes restent en contact avec les parties pendant toute la durée des conventions collectives, pour offrir au besoin des services de médiation préventive afin d'aider à résoudre certains problèmes avant qu'ils ne deviennent des points en litige à la table de négociation.

Les services d'arbitrage

La Direction des services d'arbitrage est chargée d'établir des tribunaux quasi judiciaires pour arbitrer des différends ayant donné lieu au dépôt d'un grief en vertu de la Partie I du Code canadien du travail, ou pour rendre des décisions à la suite de plaintes pour congédiement injuste déposées en vertu de la Partie III. Elle est également chargée de suivre l'évolution de leurs travaux et d'en rendre compte.

Cette Direction administre la procédure que doit suivre le Ministre dans la nomination des arbitres de grief et des présidents de conseil d'arbitrage en vertu des dispositions de la Partie I du Code, des arbitres appelés à statuer sur les plaintes formulées en vertu des dispositions de la Partie III sur le congédiement injuste, et des arbitres chargés de voir au respect des dispositions de la Partie III concernant les cessations d'emploi collectives.

La Direction des services d'arbitrage fait aussi des études sur l'évolution de la jurisprudence dans le domaine de l'arbitrage des griefs et sur les dispositions du Code en matière de congédiement injuste, et elle publie de l'information sur ces sujets.

Les projets législatifs et spéciaux

La Direction des projets législatifs et spéciaux est responsable de diverses activités qui contribuent au maintien d'un cadre de travail approprié à la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale.

Cette Direction doit coordonner toute initiative législative du SFMC et conseiller d'autres programmes du Ministère sur toute une gamme de sujets ayant trait aux relations industrielles. La Direction analyse les décisions des tribunaux et celles des commissions des relations du travail, et elle se tient au courant des opinions des organisations qu'elle dessert et des développements législatifs dans les domaines d'application fédérale et autres afin d'en évaluer l'incidence sur les relations du travail. La Direction des projets législatifs et spéciaux informe également les fonctionnaires supérieurs des répercussions de diverses initiatives du Ministère et du gouvernement sur les relations industrielles.

Le soutien technique et la recherche opérationnelle

L'objectif de la Direction du soutien technique et de la recherche opérationnelle est d'aider au règlement et à la prévention des conflits de travail par des travaux d'appoint en recherche opérationnelle.

Cette Direction fait de la recherche sur les questions et les problèmes courants ou nouveaux de relations industrielles, et elle assure des services spécialisés pour aider à mettre au point des stratégies de règlement des différends. Pour

aider les médiateurs et les conciliateurs, la Direction assure des recherches à la fois continues et ponctuelles en matière d'économie et de relations industrielles. Ces recherches vont du traitement des demandes des médiateurs et des conciliateurs, auxquels il faut de l'information à jour sur des dispositions précises des conventions collectives, jusqu'à l'élaboration de profils de relations industrielles applicables à des négociations importantes.

Tableau 1

Nomination de médiateurs et de conciliateurs (exercice 1990-1991)

A.[1]	Différends reportés de l'exercice 1989-1990	
	a) à l'étape du conciliateur	77
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	0
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	19
	d) à l'étape de la médiation	3
	e) à l'étape de la non-intervention en vertu de l'article 72	2
B.	Différends survenus au cours de l'exercice 1990-1991	
	a) nominations de conciliateurs	230
	b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de commissions de conciliation	1
	c) nominations de médiateurs	25
C.	Règlements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1990-1991	238
D.	Différends non résolus à la fin de l'exercice	
	a) à l'étape du conciliateur	60
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	1
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	12
	d) à l'étape de la médiation	2
	e) à l'étape postérieure à la non-intervention en vertu de l'article 72	1

[1] Des différences mineures par rapport aux données du rapport de l'année dernière sont dûes à des corrections apportées à la fin de l'exercice aux statistiques de 1989-1990.

A. La médiation et la conciliation

La Direction de la médiation et de la conciliation a traité un total de 331 dossiers au cours de l'exercice, et 101 dossiers qui n'avaient pas été réglés en 1989-1990. Bien que cela représente une légère diminution par rapport au volume de dossiers de l'année dernière, la Direction a amélioré son taux élevé de succès. En effet, 93 % des conflits ont été réglés sans arrêt de travail. Au 31 mars 1991, 76 dossiers non encore réglés se trouvaient à divers stades de la procédure de règlement des différends.

Cinq différends reportés de l'exercice précédent et 13 différends du présent exercice ont donné lieu à des arrêts de travail légaux et ont fait perdre 79 083 jours de travail. Ceci constitue une diminution de 44 % par rapport à 1989-1990.

Comme d'habitude, c'est le règlement des différends dans les secteurs du camionnage et du transport routier qui a nécessité le plus grand nombre d'efforts de la part du SFMC, soit 110 interventions de conciliation ou de médiation, suivi par 47 différends dans le secteur de la radiotélédiffusion. Par opposition, le secteur de l'industrie minière n'a généré que neuf demandes.

Tout comme l'année précédente, le deuxième niveau de conciliation, celui de la nomination d'un commissaire-conciliateur n'a été nécessaire que pour un seul dossier au cours de l'exercice 1990-1991. Une commission de conciliation a été constituée pour aider aux négociations pour le renouvellement de la convention collective entre la Société canadienne des postes et le Syndicat des postiers du Canada. Ceci reflète la volonté constante du SFMC de promouvoir un cadre de négociation collective favorisant une attitude responsable et positive des parties en les encourageant à résoudre elles-mêmes leurs différends, sans se fier excessivement à l'intervention d'une tierce partie.

Au cours de l'année 1990-1991, la Direction a reçu 44 demandes de consentement ministériel pour le dépôt de plaintes devant le Conseil canadien des relations du travail au sujet de prétendues pratiques déloyales de négociation. Trente-cinq dossiers ont été réglés au cours de l'année. Le consentement ministériel a été accordé dans 15 cas et refusé dans 3 autres; 17 demandes ont été retirées par les requérants et les requérantes ou réglées grâce à l'intervention du SFMC. Au 31 mars 1991, neuf demandes étaient encore à l'étude.

Au cours de l'année neuf affectations de médiation préventive, dont toutes sauf une portaient sur des conflits dans le secteur des chemins de fer, ont été signalées. Un agent du SFMC a été désigné dans le cadre du programme "premier contact" dans 23 dossiers concernant l'accréditation d'une nouvelle unité de négociation par le CCRT.

Pour l'exercice qui vient, la charge de travail de la Direction de la médiation et de la conciliation devrait demeurer à son niveau élevé actuel. Plus de 440 conventions collectives viendront à expiration entre avril 1991 et mars 1992. En outre, plus de 400 conventions qui ont expiré au cours des années antérieures n'ont pas encore été renouvelées. La Direction s'attend donc à se trouver devant une charge de travail lourde et soutenue.

1. Le transport aérien

Dans l'industrie du transport aérien, chez **Air Canada**, il y a eu recours aux services de conciliation pour renégocier deux importantes conventions collectives. La convention touchant 8 300 employés d'entretien et de service au sol, représentés par l'**Association internationale des machinstes et des travailleurs de l'aéroastronautique** (AIM), a expiré le 24 juin 1990. Les négociations ont commencé au début d'avril et se sont poursuivies jusqu'à la mi-mai. Les négociations ayant alors échoué, le syndicat a demandé des services de conciliation. Un conciliateur a été nommé mais le syndicat a tenu un vote de grève avant le début des séances de conciliation. Le résultat de ce vote, qui était à 84 % en faveur de la grève pour appuyer les revendications syndicales, a été divulgué publiquement le premier jour des séances de conciliation au début de juin. Les parties ont rencontré le conciliateur à plusieurs reprises et, grâce à son aide, sont parvenues vers la fin de juin à une entente provisoire qui a été ratifiée par scrutin à 78 % des voix. La nouvelle convention, qui expirera le 20 juin 1992, prévoit des améliorations au régime de retraite, des augmentations salariales de 6 % par année et une indemnité de vie chère si l'indice des prix à la consommation dépasse 6 %.

La deuxième entente intervenue chez **Air Canada** est avec le **Syndicat canadien de la Fonction publique** (SCFP), à l'égard de 3 000 agents de bord dont la convention collective a expiré le 31 août 1990. Deux jours avant l'expiration de la convention, et suite à l'avis de différend déposé par le syndicat, un conciliateur a été nommé pour aider les parties. Ce dernier a rencontré les parties à plusieurs reprises au cours de septembre et les membres du syndicat se sont ensuite prononcés par scrutin sur une offre de la société. L'offre a été rejetée à 97 % des voix au début d'octobre, ce qui a mené à d'autres rencontres avec le conciliateur. Vers la fin d'octobre, le comité de négociation du syndicat a tenu plusieurs réunions pour examiner d'autres propositions de la société. Après des négociations directes, une entente provisoire est intervenue vers la mi-novembre. Les membres du syndicat ont ensuite ratifié une convention d'une durée de 26 mois qui expirera le 31 octobre 1992. Outre des points particuliers aux agents de bord, la convention prévoit des améliorations semblables à celles obtenues par l'AIM.

Dans la dernier rapport annuel, il était question de deux différends qui n'étaient pas encore réglés chez **Time Air Inc.**, à Lethbridge (Alberta), à la fin de l'exercice. Les 170 agents de bord représentés par le **SCFP** et les 215 pilotes représentés par l'**Association canadienne des pilotes de lignes aériennes** (ACPLA) étaient alors sans convention et attendaient la tenue d'autres

rencontres. Dans les deux cas, la société et le syndicat avaient acquis mais non exercé le droit de lock-out ou de grève. Après une série de séances de négociations directes et des rencontres avec un agent du Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), les agents de bord ont accepté en juillet 1990 une entente provisoire que l'unité de négociation a ratifiée par la suite au cours du mois. Après avoir obtenu un mandat de grève et fixé une date de grève, les pilotes ont eu des négociations directes avec la société vers la fin de juin et conclu une entente provisoire qui a été ratifiée le mois suivant. La convention, qui expirera le 30 juin 1993, est la première à être négociée depuis l'accréditation en 1977. La convention touchant les agents de bord, qui est également une première convention, expirera le 31 juin 1992.

2. Les banques

Le 15 novembre 1988, le Conseil canadien des relations du travail a accrédité la **section local 57** du **Syndicat international des employés professionnels et de bureau** pour représenter une unité de 135 employés à la **Banque du Canada** à Montréal. En octobre 1989, a la demande du syndicat, un conciliateur a été nommé pour aider les parties à conclure une première convention collective. Étaient en litige les salaires, la sécurité d'emploi et les congés de maladie.

Après des séances de conciliation qui se sont échelonnées de décembre 1989 à septembre 1990, l'employeur a déposé une offre finale. Les membres de l'unité de négociation ont tenu un scrutin et rejeté l'offre. En outre, le syndicat a obtenu un mandat de grève, ce qui a mené le conciliateur à informer le ministre du Travail qu'il y avait impasse. Les parties ont par la suite été avisées qu'il ne leur serait pas fourni d'autres services de conciliation et elles ont acquis le droit de grève ou de lock-out le 13 octobre 1990. Deux jours plus tard, environ 25 membres de l'unité de négociation ont commencé à exercer des mesures de grève, dont le piquetage du siège de la Banque à Ottawa. Le 30 octobre, les parties se sont rencontrées et ont conclu une entente provisoire. Cette dernière a été ratifiée et les membres en grève de l'unité de négociation ont repris le travail le 5 novembre 1990. La convention collective de deux ans vise la période du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1991.

3. La radiotélédiffusion

Dans le domaine de la radiotélédiffusion, un long différend subsistait à Winnipeg à la fin de l'exercice. La société **Moffat Communications Limited (CKY-TV, CKY-AM et CITI-FM)** et l'**Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion** (NABET), représentant plus de 100 employés de la radio et de la télévision, négociaient le renouvellement d'une convention collective qui avait expiré le 30 juin 1990. Il s'agissait d'une première ronde de négociations après l'ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil canadien des relations du travail, qui désignait Moffat Communications comme l'employeur d'une unité mixte d'employés de la radio et de la télévision. Auparavant, l'accréditation ne visait que les employés de la télévision.

Après des négociations directes infructueuses le syndicat a demandé des services de conciliation. Un agent a été nommé et des séances ont eu lieu en août, septembre et octobre 1990. Toutefois, les parties n'ont pu parvenir à une entente. Les principaux points en litige étaient la sécurité d'emploi, la question de savoir s'il allait être négocié une ou deux conventions collectives et les salaires.

Le droit de grève ou de lock-out a été acquis vers la fin de novembre et le 19 novembre 1990 un arrêt de travail a commencé. Au cours de décembre et de janvier, des rencontres sporadiques ont eu lieu. Au cours de la même période des procédures judiciaires furent instituées.

La société a déposé une offre que les membres de l'unité de négociation ont rejetée à l'unanimité. Le syndicat a fait une contre-offre au début de mars. À peu près au même moment, le syndicat a demandé au ministre du Travail l'autorisation de déposer une plainte relative à des pratiques déloyales de négociation auprès du Conseil canadien des relations du travail. Le 26 mars, un représentant du SFMC a convoqué les parties à une autre séance. D'autres rencontres étaient prévues à la fin de l'exercice.

Tableau 2

Comparaison des activités de médiation et de conciliation (exercices 1981-1982 à 1990-1991)

	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Dossiers reportés de l'exercice précédent	91	76	77	58	91	122	103	115	122	101
Nouveaux dossiers	244	254	220	225	315	204	256	265*	233*	230
Nombre total de dossiers	335	330	297	283	406	326	359	380	355	331
Dossiers à l'étude à la fin de l'exercice	76	77	58	91	122	103	115	123	100	76
Grèves et lock-out	30	22	23	9	23	28	34	32	28	13
Différends résolus sans arrêt de travail	229	231	216	183	261	195	241	234	255	238
Pourcentage de différends résolus	88%	91%	90%	95%	92%	87%	91%	91%	91%	93%

* Incluant un différend n'ayant pas fait l'objet d'une intervention en vertu de l'article 72.

4. Les communications

Chez **Bell Canada**, les conventions collectives touchant 18 900 gens de métiers, employés de service et préposés au trafic et au service de restauration, représentés par le **Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada** (STCC), ont expiré vers la fin de novembre 1990. Au début de décembre, le syndicat a déposé un avis de différend auprès du ministre du Travail. Un conciliateur a été nommé quelques jours plus tard et a rencontré les parties juste avant Noël. Après des séances intensives, une entente provisoire est intervenue et a été ratifiée à 86 % des voix en janvier. Les nouvelles conventions collectives, qui expireront les 24 et 30 novembre 1993, prévoient des primes de retraite, des augmentations salariales de 5,5 %, 5,4 % et 5,4 %, ainsi qu'une indemnité de vie chère payable si l'indice des prix à la consommation dépasse 6,4 %.

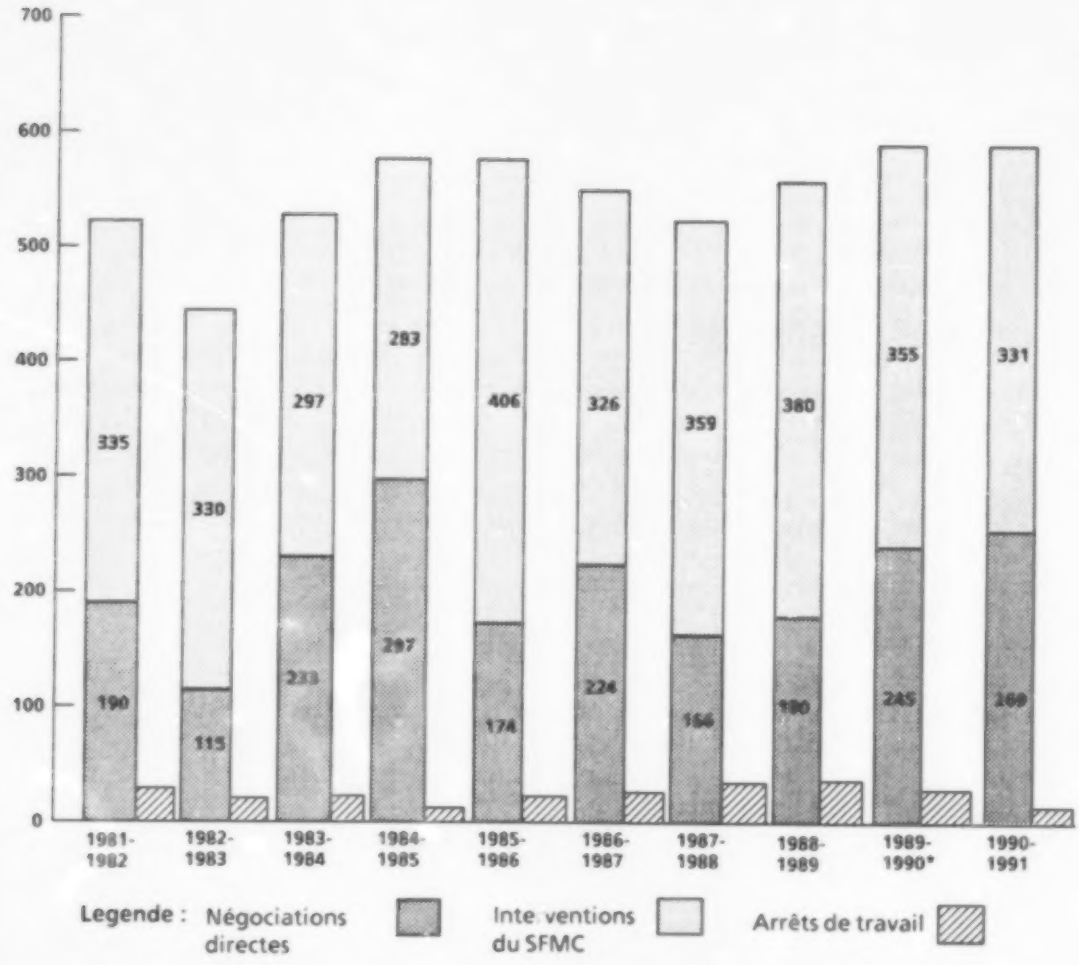
Chez **Alberta Government Telephones** (AGT), des négociations avec la **Fraternité internationale des ouvriers en électricité** (FIOE) en vue du renouvellement d'une convention collective ayant expiré le 31 décembre 1989, ont été tenues sur la base de la reconnaissance volontaire. Par suite de l'arrêt de 1989 de la Cour suprême du Canada portant que l'AGT relevait de la compétence législative du Parlement du Canada (même si l'AGT était une société d'État provinciale), les parties ont entamé des négociations officieuses sur la base de la compétence fédérale. Un représentant du SFMC a aidé les parties, avec leur consentement, à négocier en mars et avril. Au cours de cette période, la société a fait une offre que l'unité de négociation a rejetée. En juin le gouvernement de l'Alberta déposait la loi 37, la AGT Reorganization Act, qui privatisait la société et l'inscrivait officiellement dans la sphère de compétence fédérale aux fins des relations du travail. Le projet de loi a été adopté et des actions de la Telus Corporation (dont AGT Ltd. est la plus importante filiale) ont été mises en vente en septembre. Au début d'octobre, le syndicat a demandé des services de conciliation. Un agent a rencontré les parties à plusieurs reprises et une entente provisoire est intervenue vers la fin d'octobre. La convention de deux ans, qui vise 3 500 gens de métier et employés de service, expirera le 31 décembre 1991.

Une autre retombée de la décision de la Cour suprême concernant l'AGT a été l'assujettissement d'autres sociétés de téléphone à la compétence fédérale. Une de ces sociétés, la **Newfoundland Telephone Company Limited**, a conclu ses premières conventions sous ce régime avec le **Syndicat des travailleurs et des travailleuses en communication et en électricité du Canada** (STTC).

Après leur accréditation par le Conseil canadien des relations du travail, le 28 mars 1990, et des séances de conciliation intensive, trois unités de négociation représentant en tout 1 500 gens de métier, employés de bureau et préposés au service téléphonique ont chacune ratifié une convention collective d'une durée de trois ans. Deux des unités avaient initialement accepté l'entente provisoire. Une entente est intervenue avec la troisième unité après d'autres négociations.

Tableau 3

Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le SFMC (exercices 1981-1982 à 1990-1991)



Nota : Les dossiers de négociation directe ajoutés aux dossiers où le SFMC est intervenu constituent le « nombre total des dossiers éventuels du SFMC ».

* Les données pour 1989-1990 mentionnées dans le rapport de l'année dernière étaient mal réparties cependant les totaux ne changent pas.

5. Les sociétés d'État

Deux différends existaient déjà à **Postes Canada** au début de l'exercice.

À la fin de mars 1990, l'**Alliance de la Fonction publique du Canada** (AFPC), représentant 3 500 commis et employés de bureau, est parvenue à une entente provisoire avec l'employeur après l'obtention de services de conciliation et l'acquisition par les parties du droit de grève ou de lock-out. La convention que les membres de l'unité de négociation ont ratifiée en avril renferme une clause en prévoyant une durée totale de 33 mois. En outre, cette clause confère au syndicat seul le pouvoir de dénoncer la convention à la fin du 24ième mois, le 31 décembre 1993.

Entre-temps, des négociations se sont poursuivies avec le **Syndicat des postiers du Canada** (SPC), avec l'aide d'un conciliateur, jusqu'à la mi-septembre. Au cours des quelques semaines qui ont suivi, les parties ont négocié directement. Le 31 octobre, compte tenu de la difficulté de ce différend qui nécessitait le fusionnement de sept conventions collectives touchant 45 000 facteurs, postiers et autres employés des opérations, les parties ont été avisées de la décision du ministre du Travail de nommer une commission de conciliation. Au 20 novembre 1990, le candidat de l'employeur, Arnold Masters, et celui du syndicat, Jacques Desmarais, y avaient été nommés. Le 29 novembre, après entente entre les parties, Marc Lapointe, (ancien président du Conseil canadien des relations du travail), en a été nommé président. Une séance d'organisation a eu lieu en décembre et les rencontres avec les parties ont commencé au cours de la troisième semaine de janvier. À la fin de l'exercice, la commission de conciliation poursuivait ses rencontres avec les parties.

Tableau 4

Journées de travail perdues en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice 1990-1991)

Secteur d'activité	nombre de différends*	nombre d'arrêts de travail*	journées de travail perdues
Transport aérien	36	3	11 638
Banques	17	2	2 683
Radiotélédiffusion	47	2	10 602
Télécommunications	13	0	0
Manutention du grain/minoteries	23	3	20 679
Mines/énergie atomique	9	1	1 600
Débardage/opérations portuaires	22	1	19 844
Transport ferroviaire	12	0	0
Transport maritime/navigation	22	3	5 411
Camionnage et transport routier	110	2	6 593
Divers	20	1	33
TOTAL	331	18	79 083

* Incluant les différends ou les arrêts de travail reportés de l'exercice 1989-1990

6. La manutention du grain

Un important différend dans l'industrie du grain a été réglé grâce à des services de conciliation. Le **Saskatchewan Wheat Pool** et le **Syndicat des services du grain** négociaient à une seule table le renouvellement de cinq conventions collectives ayant expiré le 31 janvier 1990. Les négociations, qui touchaient quelque 1 800 employés, ont eu lieu dans le contexte d'une réorganisation des opérations du Pool. Des services de conciliation ont été fournis aux parties à la demande du syndicat. Un agent a été nommé le 9 août 1990 et a eu des rencontres avec les parties en août et septembre. Une entente provisoire est intervenue pour une convention d'une durée de deux ans et les membres de l'unité de négociation l'ont peu après ratifiée. La sécurité d'emploi et la protection des emplois étaient d'importants points en litige dans cette ronde de négociations. Il s'ensuit que les changements apportés aux conventions collectives touchaient les procédures de licenciement et de rappel, les droits de supplantation, les dispositions relatives à l'indemnité de cessation d'emploi et les salaires.

À la fin de l'exercice, les négociations entre la **B.C. Terminal Elevator Operators' Association** à Vancouver et la **section locale 333** du **Syndicat des travailleurs du grain** étaient à l'étape de la conciliation. Les parties renégociaient une convention collective qui avait expiré le 31 décembre 1989 et qui touchait une unité d'environ 600 manutentionnaires de grain. Des rencontres avec le conciliateur ont eu lieu en janvier, février et mars, mais les parties n'ont pu arriver à une entente. À la fin de l'exercice, le différend n'était toujours pas réglé.

Un différend signalé dans le dernier rapport annuel a été réglé au cours de l'exercice. Trente manutentionnaires de grain représentés par le **Syndicat national des employés des élévateurs à grain de Sorel** se sont mis en grève contre les **Élévateurs de Sorel Limitée** à la mi-mars 1990. À la fin de l'exercice, des rencontres avec un représentant du SFMC avaient lieu et se sont poursuivies durant avril et mai. Au cours du mois de juin, l'agent a rencontré séparément l'employeur et le syndicat pour discuter d'une offre finale de la société. En juillet, l'unité de négociation a rejeté l'offre et la grève a continué. En octobre, les parties ont négocié directement et abouti à une entente. La convention conclue, qui est d'une durée de cinq ans et expirera le 31 décembre 1992, renferme des dispositions prévoyant un régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC), des augmentations salariales et certaines garanties de sécurité d'emploi.

7. Le débardage

Dans l'industrie du débardage, un important différend touchant les employeurs de la côte Ouest a été réglé grâce à des services de conciliation. La **Waterfront Foremen Employers Association** de Burnaby (C.-B.), représentant 19 employeurs, et la **section locale 514** du **Syndicat national des débardeurs et des magasiniers** (SIDM), représentant environ 450 contremaîtres de quai, négociaient le renouvellement de leur convention collective qui avait expiré le 31 décembre 1988. Bien qu'un avis de négocier ait été signifié en septembre 1988, les négociations n'ont pas commencé avant 1990, les parties ayant attendu l'issue des négociations concernant la principale unité de débardage. Après l'échec des négociations directes, l'employeur a déposé un avis de différend auprès du Ministre et demandé la nomination d'un conciliateur. Un agent a été nommé le 26 avril 1990 et des séances de conciliation, alternant avec des négociations directes, ont eu lieu en mai. Grâce à l'aide de l'agent, une entente provisoire est intervenue au début de juin. Une convention d'une durée de trois ans qui expirera le 31 décembre 1991 a été ratifiée plus tard au cours du mois.

8. L'industrie minière

L'Association of Flin Flon Trade Unions représente environ 600 travailleurs de l'électricité, chaudronniers, machinistes, menuisiers, opérateurs de machines lourdes et briqueteurs. En juillet 1990, l'Association et deux sections locales des **Métallurgistes unis d'Amérique**, représentant 1 200 mineurs, ont entamé des négociations avec la **Compagnie minière et métallurgique de la Baie d'Hudson** à Flin Flon et Snow Lake, au Manitoba, en vue du renouvellement de leurs conventions collectives qui ont expiré le 30 septembre 1990.

Répondant à deux avis distincts de différend de la part de l'association des corps de métier et des MUA, le ministre du Travail a nommé un conciliateur dans chaque dossier en novembre. Les séances de conciliation ont permis d'arriver à une entente provisoire sur des conventions d'une durée de trois ans. Dans chaque cas, la nouvelle convention collective expirera le 30 septembre 1993. Les deux conventions prévoient des améliorations en matière de salaires et d'avantages sociaux et établissent un nouveau régime de partage des profits qui remplace une formule, vieille de six ans, de prime fondée sur le prix des métaux.

9. Le transport ferroviaire

Le 28 février 1990, un certain nombre de conventions ont expiré à la compagnie de **Chemin de fer Québec North Shore et Labrador**. Les unités de négociation regroupent environ 500 employés d'atelier, préposés à l'entretien de la voie, aiguilleurs et employés de bureau représentés par différentes sections locales des **Métallurgistes unis d'Amérique** (MUA). En outre, une unité d'environ 160 ingénieurs de locomotive, de manoeuvres de cour, de répartiteurs d'équipages et de régulateurs est représentée par les **Travailleurs unis des transports** (TUT).

Ces négociations du secteur ferroviaire sont menées parallèlement à celles de la société Iron Ore du Canada et d'exploitations minières voisines qui sont de compétence provinciale. Il s'ensuit que les agents fédéraux doivent souvent coordonner leurs efforts de conciliation avec ceux de leurs homologues provinciaux. Les négociations provinciales et plusieurs dossiers fédéraux ont pu être menés à bonne fin grâce à la conciliation en mars et avril 1990. Les autres dossiers, dont les négociations avec l'unité des MUA représentant les préposés à l'entretien de la voie et les TUT ont abouti à une impasse. En ce qui concerne les TUT, deux médiateurs ont été nommés le 14 mai, date à laquelle le ministre du Travail a avisé les parties qu'il ne leur serait pas fourni d'autres services de conciliation. Des séances ont eu lieu du 17 au 21 mai et abouti à une entente provisoire. L'unité de négociation a par la suite ratifié une convention de trois ans qui expirera le 28 février 1993.

Dans le cas du différend concernant les préposés à l'entretien de la voie, les séances de conciliation se sont poursuivies de mars à juin. Le 5 juillet, après avoir reçu le rapport du conciliateur, le Ministre a informé les parties qu'il ne leur serait pas fourni d'autres services de conciliation. Le lendemain, un médiateur a été nommé. Au cours de rencontres tenues avec les parties du 9 au 14 juillet, les derniers points ayant trait aux conditions de travail et à certains avantages sociaux ont été réglés et une entente provisoire conclue. L'entente a été ratifiée et expirera le 28 février 1993, le même jour que les autres conventions du secteur ferroviaire.

10. La navigation et le transport maritime

L'Association canadienne des armateurs des Grands Lacs, dont le siège est à Montréal, est l'agent négociateur de la plupart des armateurs de l'industrie de la navigation sur les Grands Lacs. Les onze sociétés qui en sont membres exploitent environ 90 navires sur les Grands Lacs et la Voie maritime du Saint-Laurent. En 1990, les négociations avec deux des grandes unités de négociation de l'Association ont atteint l'étape de la conciliation.

La convention collective touchant 2 500 employés non brevetés représentés par le **Syndicat international des marins canadiens** (SIMC) a expiré le 31 mai 1990. Un conciliateur a été nommé avant l'expiration de la convention. Deux séries de séances de conciliation ont eu lieu en mai, mais elles ont abouti à une impasse et l'agent a présenté son rapport au Ministre. Vers la fin de juin, les parties ont été avisées qu'il ne leur serait pas fourni d'autres services de conciliation. Peu après, le Ministre a nommé un médiateur pour aider les parties à négocier. Ce dernier a rencontré les parties dans les jours qui ont suivi. Assisté par le sous-ministre adjoint principal, et favorisé par la pression de l'acquisition du droit de grève ou de lock-out à minuit le 3 juillet, le médiateur a pu aider les parties à conclure une entente provisoire plus tôt ce jour-là. L'entente de deux ans, qu'a par la suite ratifiée l'unité de négociation, expirera le 31 mai 1992. La convention conclue prévoit un certain nombre d'améliorations, y compris des augmentations salariales de 5,8 % la première année et de 5,5 % la deuxième année, une clause d'indemnité de vie chère à partir de la deuxième année et des augmentations sensibles en matière de prestations de retraite.

Dans le cas des négociations touchant environ 320 employés brevetés représentés par la **Guilde de la marine marchande du Canada**, un conciliateur a été nommé à la mi-juillet. Des séances de conciliation ont eu lieu en août et septembre et ont abouti à une entente provisoire que les membres du syndicat ont ratifiée. La convention expirera le 31 mai 1993. Elle prévoit des augmentations salariales, l'incorporation des heures supplémentaires dans le taux de base sur la durée des trois ans de l'entente (comme celà avait été obtenu dans le cas de l'entente antérieure du SIMC) et une clause d'indemnité de vie chère à partir des deuxième et troisième années.

Une autre entreprise de navigation sur les Grands Lacs, la **U.L.S. Corporation**, a mené des négociations avec la **Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers** (FCET et AO) en

vue du renouvellement d'une convention collective touchant environ 200 réparateurs de poulies, huileurs, matelots de pont et arrimeurs. Après l'expiration de l'entente antérieure le 31 mars 1990, les parties ont négocié directement en vue de conclure une nouvelle convention. Les négociations ayant abouti à une impasse, le syndicat a demandé des services de conciliation. L'agente nommée au début d'octobre a rencontré les parties en novembre. Une entente provisoire est intervenue et a par la suite été ratifiée. La convention collective de trois ans expirera le 31 mars 1993.

À la fin du dernier exercice, deux différends subsistaient chez **Marine Atlantique**. Des ententes provisoires étaient intervenues dans le cas d'environ 1 500 employés brevetés et non brevetés représentés par la **FCET et AO**. Un scrutin de ratification a été tenu, mais les membres ont rejeté les ententes et un vote de grève a suivi. Une fois le résultat du vote connu, le conciliateur a convoqué les parties à de nouvelles séances. Au terme de ces séances, les parties ont conclu une deuxième entente provisoire qu'ont par la suite ratifiée les unités de négociation. Les nouvelles conventions collectives de trois ans expireront le 31 décembre 1991. Au cours des négociations, il y a eu signature de lettres d'intention touchant un certain nombre de points. Deux de ces points étaient la sécurité d'emploi en cas de construction d'un lien fixe entre le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard et les exigences professionnelles en ce qui concerne le service au public voyageur dans les deux langues officielles.

11. Le camionnage et le transport routier

Au cours d'une période de plusieurs mois en 1989 et 1990, le Conseil canadien des relations du travail a accrédité le **Conseil canadien des teamsters** à titre d'agent négociateur pour 12 unités de négociation de **Purolator Courrier Ltée**. Environ 2 000 chauffeurs, mécaniciens, magasiniers et répartiteurs en Alberta, en Saskatchewan, en Ontario, au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse étaient visés par les ordonnances. Le 8 juin 1990, à la demande du syndicat, un conciliateur a été nommé pour aider les parties à mener ces négociations à grande échelle en vue de conclure une première convention collective.

Les séances de conciliation ont commencé vers la mi-juillet et se sont poursuivies jusqu'à la fin de septembre. Au reçu du rapport de l'agent l'informant que les parties avaient abouti à une impasse, le ministre du Travail a avisé ces dernières qu'il ne leur serait pas fourni d'autres services de conciliation. Les parties ont alors acquis le droit de grève ou de lock-out le 9 novembre 1990. Le 14 novembre, un médiateur a été nommé au dossier. Il a rencontré les parties à plusieurs reprises en novembre et une entente provisoire est intervenue. L'entente prévoyait, entre autres choses, un paiement forfaitaire pour l'année 1990 ainsi que des augmentations du salaire horaire de 6,5 % le 1er janvier 1991 et de 4 % le 1er janvier 1992. Il y a également eu entente sur d'autres points, dont les jours fériés, les taux des heures supplémentaires et l'adhésion syndicale. L'unité de négociation a ratifié à la mi-décembre l'entente provisoire qui expirera le 31 décembre 1992.

B. Services d'arbitrage

Les conventions collectives régies par la Partie I du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 57, renfermer une clause de règlement définitif sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits qui peuvent surgir à propos de leur interprétation, de leur application ou de leur prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage est de faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage qui sont présentées par les parties assujetties au Code canadien du travail, lorsqu'elles n'ont pu s'entendre sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes pour voir si elles sont conformes à toutes les exigences de la loi et des règlements, puis elle recommande au Ministre les mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le cadre de la procédure des nominations du Ministre, et d'appliquer les dispositions du Code sur l'arbitrage des griefs.

Les plus importantes dispositions sont les suivantes :

1. Le ministre du Travail est habilité par la loi à nommer des arbitres et des présidents de conseil d'arbitrage dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre.

2. Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de clauses de règlement définitif des griefs par voie d'arbitrage ou autrement, tout grief non réglé doit être renvoyé à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties ou, faute d'entente, nommé par le Ministre à la demande de l'une ou l'autre partie.

3. Les sentences arbitrales doivent être rendues dans les soixante jours qui suivent la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas.

4. Une copie de toutes les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doit être transmise au Ministre.

5. La décision de la majorité des membres du conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage est dans une impasse, la décision prise par le président est considérée comme celle du conseil.

6. Les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des griefs doivent être partagés également entre les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Au cours de l'année, le Ministre a reçu 120 demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage. En réponse à ces requêtes, de même qu'à 15 requêtes reportées de l'exercice précédent, des nominations ont eu lieu dans 68 des cas, soit un de moins qu'au cours de l'exercice précédent. Quarante-trois cas ont été réglés ou retirés sans qu'une nomination ait été effectuée. Il y avait 24 requêtes en suspens à la fin de l'année financière. La Direction a traité 135 cas durant l'exercice. Le tableau 5 indique le nombre total de demandes de nomination soumises à la Direction durant l'exercice.

Au cours de l'exercice 1990-1991, le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction s'est élevé à 508, soit une augmentation de 10 % par rapport à l'exercice précédent. Le tableau 6 illustre le nombre de sentences arbitrales déposées chaque année auprès de la Direction depuis 1981-1982.

La Direction des services d'arbitrage doit également étudier les demandes de nomination d'arbitres dans les cas de plaintes pour prétendu congédiement injuste, plaintes déposées en vertu des dispositions de la division XIV de la Partie III du Code canadien du travail. A quelques exceptions près, tous les employés et toutes les employées relevant de la compétence législative du Parlement canadien qui ne font pas partie d'un groupe d'employé(e)s régi par une convention collective, peuvent utiliser ce recours. Ces employé(e)s ont le droit de présenter une plainte pour congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier ressort, de l'arbitrage devant une tierce partie. Entre le 2 avril 1990 et le 31 mars 1991, le Ministre a nommé 224 arbitres, ce qui représente une augmentation de 76 % par rapport à l'exercice précédent. Les tableaux 7, 8 et 9 présentent, par exercice, des données statistiques sur les plaintes pour congédiement injuste et sur les décisions rendues à cet égard.

Le 1er octobre 1982, les dispositions de la division IX de la Partie III du Code canadien du travail concernant les cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur. Sauf certaines exceptions, un employeur qui met fin à l'emploi d'un groupe de cinquante employé(e)s ou plus est tenu d'établir un comité mixte de

planification composé de représentants et représentantes de l'employeur et des employé(e)s. Ce comité a pour tâche de préparer un programme d'adaptation visant à corriger la situation qui donne lieu aux cessations d'emploi ou, du moins, d'en amoindrir les conséquences pour les employé(e)s déclaré(e)s excédentaires. Si le programme est interrompu ou si les représentants et représentantes des employé(e)s le jugent insatisfaisant, on peut demander au Ministre de nommer un arbitre. Le rôle de l'arbitre consiste à aider le comité de planification à mettre sur pied un programme d'adaptation et à résoudre les questions en litige que le Ministre lui aura confiées. La Direction n'a reçu aucune demande d'arbitrage en vertu des dispositions du Code concernant les cessations d'emploi collectives en 1990-1991.

La Direction tient un index de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées auprès du Ministre. En outre, des index distincts des sentences arbitrales rendues en vertu des Parties III et I du Code sont publiés chaque année et envoyés sur demande à de nombreuses personnes qui travaillent dans le domaine des relations industrielles. On peut également obtenir le texte de sentences arbitrales particulières auprès de la Direction des services d'arbitrage. Ces services s'adaptent aux besoins des praticiens des relations industrielles qui désirent des renseignements divers sur des questions particulières, des précédents ou des données statistiques.

La Direction publie un bulletin mensuel intitulé Revue des services d'arbitrage, qui contient une liste de toutes les sentences arbitrales déposées à la Direction chaque mois, ainsi qu'un index des matières de ces mêmes sentences. La Revue des services d'arbitrage est distribuée aux arbitres ainsi qu'à tous les syndicats et à tous les employeurs auxquels s'appliquent le Code canadien du travail, de même qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux du Canada.

Tableau 5

Direction des services d'arbitrage
Volume des requêtes durant l'exercice 1990-1991

Nominations d'arbitres et de présidents de conseil d'arbitrage en vertu de la Partie I du Code canadien du travail:

Cas reportés de l'exercice 1989-1990	15
Nouvelles requêtes soumises durant l'exercice 1990-1991	120
Nombre total de cas	135
Nombre de nominations	68
Cas réglés et/ou retirés sans nomination	43
Cas en suspens à la fin de l'exercice	24

Nominations d'arbitres en vertu de la Partie III du Code canadien du travail:

Nombre de nominations d'arbitres	224

Tableau 6

Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices 1981-1982 à 1990-1991)

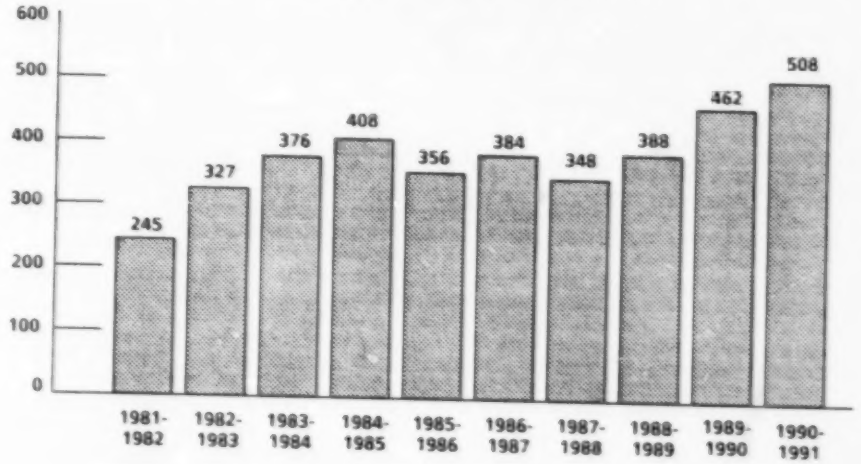
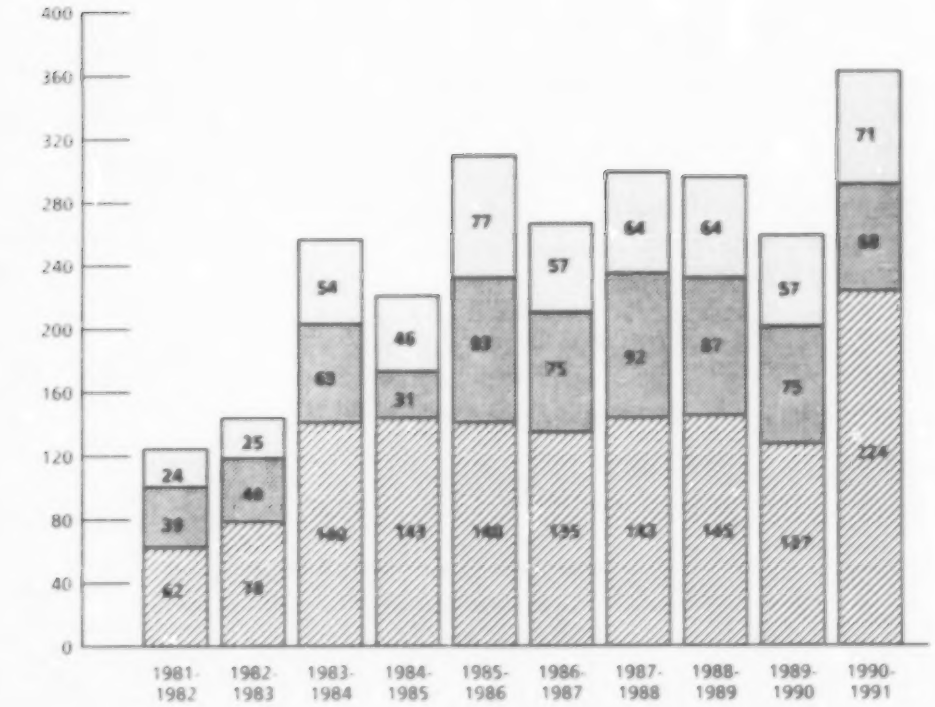


Tableau 7

Nombre de plaintes pour congédiement injuste et de décisions (exercices 1981-1982 à 1990-1991)



[1] Cette catégorie comprend depuis 1985-1986 les décisions et les règlements postérieurs aux nominations tant pour l'exercice en cours que pour les exercices précédents.

Tableau 8

Sentences arbitrales en matière de congédiement injuste - répartition selon le type de décision déposée (exercices 1981-1982 à 1990-1991)

	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991[2]
Congédiements maintenus	10	12	17	9	22	22	23	18	16	17
Congédiements déclarés injustes[1]	20	21	35	15	44	27	28	44	30	33
SP	5	1	4	5	8	2	1	3	2	2
RC	6	6	12	-	16	5	4	7	10	7
RSC	1	4	1	2	2	2	-	2	1	2
CSR	8	10	18	8	18	17	23	31	17	19
AD	-	-	-	-	-	1	3	1	-	3
Plaintes rejetées par l'arbitre										
- faute de compétence juridique	5	3	11	7	15	13	19	8	10	6
- autres motifs	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1

[1] SP - Substitution de peine
RC - Réintégration avec compensation
RSC - Réintégration sans compensation
CSR - Compensation sans réintégration
AD - Autre disposition

[2] Des 68 décisions figurant au tableau 7, 57 étaient des sentences exécutoires qui sont analysées dans le présent tableau.

Tableau 9

Plaintes pour congédiement injuste : répartition selon le secteur industriel (exercices 1981-1982 à 1990-1991)

	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	1989-1990	1990-1991
Transport aérien	12	10	20	13	19	10	13	11	10	28
Banques	13	16	37	31	23	25	24	25	24	35
Radiotélédiffusion	11	17	25	22	14	27	16	13	11	27
Sociétés d'État[1]	1	3	4	5	7	5	5	3	3	3
Grain	1	4	1	3	3	0	3	3	3	1
Navigation/transport maritime	1	1	5	5	1	4	5	2	1	2
Nucléaire	1	1	3	1	1	0	0	0	1	2
Transport ferroviaire	1	0	1	1	5	4	5	11	4	5
Transport routier	13	17	26	29	42	30	36	38	35	55
Services de messagerie	4	2	10	6	6	10	4	16	9	26
Télécommunications	1	3	3	4	5	4	2	2	1	10
Autres[2]	3	4	5	24	14	16	30	21	25	30

[1] Sociétés de la couronne qui ne sont pas autrement incluses dans une catégorie particulière d'industries.

[2] Parmi les 30 plaintes renvoyées à l'arbitrage au cours de la présente année financière, la majorité des plaintes de cette catégorie, soit 22 plaintes, concernent les conseils de bandes autochtones.